Originalni naučni rad UDK: 331.31:39(497.11)

https://doi.org/10.21301/eap.v16i1.3

Ljubica Milosavljević

Institut za etnologiju i antropologiju,
Odeljenje za etnologiju i antropologiju
Filozofskog fakulteta u Beogradu
ljmilosa@f.bg.ac.rs

Bogdan Dražeta

Institut za etnologiju i antropologiju,
Filozofskog fakulteta u Beogradu
drazetab@gmail.com

Radno vreme kao mera *ubrzanja* srpskog društva na prelazu vekova: antropološka analiza

Apstrakt: Cilj ovog rada bio je da uputi u rezultate terenskog istraživanja, sprovedenog 2005. godine, koje je u fokusu imalo doživljaje, strategije i očekivanja zaposlenih Beograđana u pogledu radnog vremena i pojedinih temporalnih međa koje ga karakteristično definišu, bilo da se radilo o formalnom početku ili kraju satnice ili o propisanom vremenu predviđenom za pauzu na radu. Ključna promena, detektovana analizom narativa trideset ispitanika različitih radnih pozicija, poslovnih orijentacija i dužina karijera, u najvećoj meri se odnosila na doživljaj *ubrzanja vremena* koje je sve češće zamagljivalo i razlike između poslovne i privatne sfere života. Razlozi za ovu promenu najpre su pronađeni u činjenici da se, počev od 2000. godine, ukupni socioekonomski i politički kontekst u kojem deluju domaća preduzeća i institucije u značajnijoj meri menja preduzetim reformskim procesima s ciljem pridruživanja Evropskoj uniji, ali i otvaranjem zemlje prema inostranom kapitalu. Međutim, pored ovog plana, od izrazitog značaja bilo je utvrditi i meru u kojoj su pojedinačna poslovna iskustva rada sa strancima ili rada za strance imala uticaja na doživljaj apostrofiranog ubrzanja.

Ključne reči: antropologija vremena, poslovna antropologija, društveno ubrzanje, radno vreme, uposlenici

Uvod

Smena vekova označila je početak višestrukih procesa u savremenoj Srbiji koji su, i dvadeset godina nakon prihvatanja inicijalnog imperativa neophodnosti političkih, ekonomskih i privrednih zaokreta, u konstantnoj meni. Njihovi uticaji čitljivi su iz socijalnog predloška na čitavom spektru planova, obuhvata-

jući različite sfere života pojedinaca od poslovnih do privatnih, sve do granice na kojoj se ovo podvajanje, za mnoge, postepeno gubi. Shodno tome, kao jedan od antropološki najzanimljivijih primera za istraživanje izabran je, upravo, onaj koji prati uticaje preduzetih reformskih procesa i uočenih promena – u dugim sledovima – na doživljaj i vrednovanje *vremena* zaposlenih Beograđana. U užim okvirima, biće analizirano njihovo radno vreme koje se našlo na popisu poduže liste prilagođavanja, mahom, zapadnim uticajima usled sve intenzivnijih poslovnih kontakata s inostranim partnerima i kolegama počev od 2000. godine. Ovi kontakti ne samo da su bili učestaliji, nakon perioda devedesetih godina koje, između ostalog, karakteriše i nagli prekid u saradnji sa strancima, nego su neretko bili i diktirani pojedinim zahtevima koji su postavljani na putu približavanja Evropskoj uniji; ali i promenama kompletnog poslovnog ambijenta koji je sve više podrazumevao poslovanje u okviru privatnih preduzeća orijentisanih prema profitu i sve glasnije isticanje poslovnog kreda koji je vreme definisao kao novac. Usled činjenice da su i decenije koje su prethodile apostrofiranim zaokretima u javnom diskursu, mahom, ocenjivane kao one u kojima je srpsko društvo u privrednom i ekonomskom smislu „kasnilo” (kroz njegove jugoslovenske mene[1]), opšti društveni zahtevi gurali su, tako, procese prilagođavanja u programiranim smerovima, neretko ih i *ubrzavajući* do mere koja je utirala put uočenoj adaptaciji na *nova* pravila, istovremeno, rezultirajući i manje ili više snažnim otporima zaposlenih. Ka nekima od njih tj. ka zaposlenim Beograđanima i njihovim doživljajima, strategijama i očekivanjima, kada je poslovna satnica u pitanju, bila su orijentisana dva odvojena antropološka istraživanja koja karakterišu bitne sličnosti, ali i značajne razlike.

Prvo istraživanje, čijim je rezultatima posvećen ovaj prilog[2], sprovedeno je tokom proleća 2005. godine na uzorku od trideset ispitanika različitih poslovnih profila i dužina karijere, zahvaljujući čemu će biti moguće porediti period(e) pre 2000. godine sa petogodišnjim procesima koji su se naslanjali na nju. Shodno tome, ispitanici[3] su bili podeljeni u dve kategorije prema dobnim odrednicama. Stariji ispitanici, njih petnaest, rođeni su četrdesetih i pedesetih godina prošlog veka. U trenutku vođenja intervjua, imali su preko dvadeset godina radnog iskustva tokom kojeg su promenili više radnih mesta, većina i napredujući u karijeri. Ono što je svima bilo zajedničko jeste to da su prva zaposlenja dobilu

[1] S naročitim naglaskom na period SRJ koja je formirana 1992. godine.

[2] Tačnije, delu rezultata budući da je istraživanje bilo posvećeno i radnom i privatnom vremenu ispitanika. Zbog ograničenog prostora i kompleksnosti teme, na ovom mestu, biće predstavljeni najznačajniji rezultati koji se odnose na radno vreme i pojedini rezultati koji se odnose na privatne aspekte s ciljem pružanja boljeg uvida u opšte trendove. Rezultati ovog istraživanja do sada nisu objavljivani.

[3] Petnaest muškaraca i petnaest žena o kojima će precizniji poslovni podaci relevantni za zaključivanje biti naknadno predstavljeni.

u okviru tzv. društvenog sektora, s tim da su vremenom pojedini iskusili i rad u privatnom sektoru domaćeg, mešovitog ili inostranog kapitala. Njihovi poslovni kontakti sa strancima, mahom, bivaju prekinuti tokom devedesetih godina dvadesetog veka da bi bili obnovljeni ili uspostavljeni na novim osnovama nakon 2000. godine. Ispitanici, koji su u vreme istraživanja bili svrstani u kategoriju mlađih, rođeni su u periodu od kraja šezdesetih godina do početka osamdesetih godina prošlog veka. Većina mlađih ispitanika prva radna mesta ostvarila je u privatnom sektoru gde je od početka imala iskustvo rada s inostranim kolegama, što je bilo karakteristično i za mlađe ispitanike koji su radili u okviru državnih institucija[4]. Svi intervjui su vođeni izvan radnih prostorija i nakon radnog vremena ispitanika, mahom bez prisustva trećeg lica[5].

Drugo istraživanje, čiji rezultati će biti predstavljeni u odvojenom prilogu, sprovedeno je tokom 2015. i 2016. godine na uzorku od pedeset šest ispitanika, zaposlenih u predstavništvu jedne multinacionalne kompanije sa sedištem u Beogradu. Odgovori na pitanja potonjih, koja su se delom odnosila i na njihovo radno vreme, biće kontrastirani odgovorima dobijenim u okviru prvog istraživanja u celosti orijentisanog ka temi koju je moguće pozicionirati između dve antropološke poddiscipline: antropologije vremena i poslovne antropologije.

Okviri za proučavanje

Nakon smene režima Slobodana Miloševića 2000. godine, Srbija se na ekonomskom planu opredelila za ubrzani proces privatizacije i makroekonomske stabilizacije s ciljem povećanja stope privrednog rasta i razvoja privatnog sektora. Reformske promene[6], u najkraćem, naslonile su se na devedesete godine XX veka koje su, između ostalog, označile i kraj dominacije *društvenog sektora* i pojavu novih trendova, novih vidova i novih aktera u sferi rada (o izmenama u ovoj sferi više u: Bolčić 2002, 79–108). Period nakon kriznih devedesetih karakterisala je i sve prisutnija upućenost privrede i društva na političku i ekonomsku saradnju u međunarodnim okvirima (Mojić 2010, 3), koju je bilo moguće detektovati na različitim planovima: od otvaranja predstavništva velikog broja multinacionalnih kompanija, što je bilo praćeno privatizacijom državnih

[4] U trenutku vođenja intervjua, jedna trećina ispitanika – i mlađih i starijih – radila je u državnom sektoru.

[5] Izuzetak čine intervjui napravljeni sa troje mlađih informanata koji su kao arhitekte radili zajedno. Činjenica da su zajedno odgovarali na pitanja pružila je mogućnost podsećanja na okolnosti i situacije koje bi izolovani ispitanik zaboravljao, kako se ispostavljalo zahvaljujući intervencijama drugih sagovornika koji su povremeno služili i kao kontrolori iskaza kolega.

[6] Osim makroekonomskih reformi i monetarne politike, promene su se dogodile i na polju restrukturiranja banaka, putem reformi u pravosuđu i diplomatiji (Naumović 2006, 110).

firmi, do inostrane finansijske pomoći i drugih promena (Vučinić-Nešković 2010, 271–272). Na ovako postavljenim temeljima, pružaju se i uslovi za intenzivniji kontakt domaćeg radnog korpusa sa ljudima koji dolaze iz drugačijih profesionalnih tradicija, što će imati značajnih implikacija na više nivoa kada su zaposleni pojedinci u pitanju, bilo da su u poziciji da aktiviraju iskustva stečena pre nastupanja dramatičnih devedesetih godina XX veka, bilo da su se tek privikavali na iskustva rada s inostranim kolegama. Jedan od nivoa tiče se, upravo, centralne teme ovoga rada koja se odnosi na radno, a u okviru njega i na privatno[7], vreme uposlenika koje karakteriše apostrofirano *ubrzanje*. Iz navedenih razloga, pored potrebe da se uputi u globalne uticaje i lokalne specifičnosti, u fokusu ovog rada biće i pojedine individulane karakteristike ispitanika, bilo da one odražavaju generacijske odlike, bilo da se ove dimenzije prelamaju na primerima posebnosti pojedinih profesija, u okviru društvenog ili privatnog sektora, čime će se uglovi posmatranja nužno sužavati.

Disciplinarno utemeljenje

Analiza koja sledi temelji se na postavkama dve antropološke orijentacije koje će na ovom mestu biti predstavljene u rudimentarnoj ali dovoljnoj meri za razumevanje problema izabranog za proučavanje. S tim ciljem, najpre će biti upućeno u pojedine zaključke koje nudi *antropologija vremena*, odnosno njeno usmerenje koje se poglavito bavi *društvenim ubrzanjem* – onako kako su i ispitanici koji su učestvovali u istraživanju razumeli promenjene okolnosti u kojima su radili i živeli do 2005. godine. U skladu sa dizajnom istraživanja koje je prevashodno koncentrisano na radno vreme, ali i na privatne aspekte koji uporno opstaju u okviru poslovnog, biće upućeno i u postavke *poslovne antropologije* s ciljem dobijanja kompletnijeg uvida u procese koji su detektovani.

Bavljenje problemom vremena, kako ocenjuje Nensi Man (Munn 1992, 93), često je bilo u službi drugih antropoloških problema i okvira – među kojima se ističe i rad – što je rezultiralo time da je s njima isprepletan i povezan. U najkraćem, može biti rečeno da vreme često fragmentarno pripada „svim drugim dimenzijama i temama kojima se antropolozi bave u društvenom svetu." Antrpologija vremena, kao poddisciplina, pojavljuje se, međutim, u trenutku kada je postojala složena polemika u zapadnom društvu koja se ticala predstava o temporalnoj raznolikosti („lokalna vremena") i heterogenosti koja je bila suprotstavljena temporalnoj singularnosti i homogenosti, pri čemu su koncepcije vremena kao „atomističke" jedinice bile suprotstavljene koncepcijama vremena kao kretnji i toku.[8] Pored opšte antropološke ocene da postoje „različiti načini

[7] Iako zvuči paradoksalno, mnogi domeni privatnog života odvijali su se u okviru radnog vremena, kako će biti pokazano.

[8] Više o ranijim antropološkim usmerenjima u: Munn 1992, 94–102.

na koje mislimo o vremenu“ (Hallpike 2011), trebalo bi naglasiti i to da se antropološki radovi, mahom, bave vremenom u relaciji sa radnjom, učesnicima u radnji i mestom izvođenja (Munn 1992, 94). Ovo, naročito, ostaje da važi kada se vreme razume kao radno vreme ispitanika koje je istovremeno i „jedan od bitnih instituta radnog prava“ (Rajić Ćalić 2018, 181), a koje omeđavaju manje ili više striktne vremenske i prostorne granice[9]. S druge strane, radno vreme može biti sagledavano i kroz odstupanja i poklapanja sa formalno propisanim, ali i dodatno prebojenim ličnim doživljajima koji, pak, mogu zavisiti od različitih faktora i procesa, društvenih i individualnih. Imajući to u vidu, na ovom mestu, biće izdvojena jedna od najznačajnijih antropoloških studija i, verovatno, s najvećim uticajem na proučavaoce vremena. Reč je o studiji *The Anthropology of Time: Cultural Constructions of Temporal Maps and Images* britanskog socijalnog antropologa Alfreda Gela (Gell) iz 1992. godine. Ova interdisciplinarna sinteza, pretežno teorijske prirode (Hodges 2008, 403) „insistira na distinkciji između vremena i procesa koji se događaju u vremenu“ (Gell 2001, 315), kao i na tome da je poenta apstraktne kategorije kao što je vreme u tome što pruža sredstvo za relativnu unifikaciju inače drugačijih kategorija procesa[10]: bioloških s društvenim, psiholoških ili subjektivnih s objektivnim, onim merenim časovnikom, itd (Gell 2001, 315–316). Upravo, vreme koje je mereno i praksa da se ono razdeljuje na sve kraće formalne jedinice, dok se pojedine vremenske granice situaciono izoštrajavu i zamagljuju, jesu ključna usmerenja ovog priloga čija je glavna orijentacija ka proučavanju registrovanog ubrzanja koje, pak, ima i različita izvorišta i različita objašnjenja.

U skladu s iznetim, važno je naglasiti da se *društveno ubrzanje* tretira kao proizvod modernizacijskih procesa, pri čemu je samo iskustvo modernizacije, zapravo, iskustvo ubrzanja (Rosa 2013, 21). Hartmut Roza navodi da modernizacija nije samo proces *u* vremenu koji se odvija na više razina, nego da označava i društvenu transformaciju samih *vremenskih strukura* i horizonata, a da je „pravac promene najbolje obuhvaćen konceptom društvenog ubrzanja“ (Rosa 2013, 4). Objašnjavajući dva glavna stajališta u sociologiji i etnologiji, autor naglašava da se prvo odnosi na to da merenje vremena, percepcije vremena i vremenski horizonti u velikoj meri zavise od kulture, te da se menjaju sa socijalnom strukturom društva; dok drugo stajalište podrazumeva da su temporalne strukture nekog društva i kognitivno i normativno obavezujuće, baš kao što su duboko ukotvljene u strukturu ličnosti koja determiniše habitus pojedinaca (Rosa 2013, 5–6). Ipak, prema oceni autora, proces kojim se sistemske temporalne perspektive i obrasci

[9] „Radno vreme jeste ono vreme kada je zaposleni dužan da izvršava radne zadatke delegirane od strane poslodavca. Bitna odrednica za određivanje pojma radnog prava jeste fiksiranje mesta rada tokom radnog vremena, u prostorijama poslodavca ili drugom mestu gde se poslovi obavljaju“ (Rajić Ćalić 2018, 186).

[10] „Vreme – koje je suštinski unitarno i unifikujuće“, tako, „omogućava koordinaciju različitih procesa“ (Gell 2001, 315–316).

usklađuju s individualnim perspektivama i obrascima, čime se istovremeno i društveno-strukturalni zahtevi usklađuju s individualnim dispozicijama, ne ograničava se na specifične institucionalne kontekste, već neprekidno cirkuliše u svim sferama života i društva (Rosa 2013, 7–8). U najkraćem, to znači da sredstva alokacije temporalnih resursa uvek zavise od razmatranja tri nivoa koji se tiču vremena koje neko provodi u profesionalnom radu, sa porodicom i u dokolici, dok fizičko blagostanje zavisi od dnevne rutine, pogleda na život i procene onoga što ide „u korak s vremenom" (ili od zahteva koje nameću vreme i budućnost) (Rosa 2013, 9):

> Prvo, sva tri nivoa imaju vlastite temporalne obrasce (ritmove, sledove, brzine, zahteve za sinhronizacijom) i sopstvene perspektive (tj. vlastite koncepcije ili horizonte prošlosti, sadašnjosti i budućnosti kao i koncepciju svog sopstvenog značaja za konkretnu akciju). Drugo, u najvećoj meri ih određuje društvena struktura. Ritam, brzinu, trajanje i sled naših aktivnosti i prakse gotovo nikada ne određujemo kao individue, nego ih gotovo uvek propisuju kolektivni temporalni obrasci i zahtevi za sinhronizacijom koje nameće društvo (što podrazumeva ukupan broj radnih sati, redove vožnje, institucionalne ritmove, ugovore kojima se uređuje vreme[11], rokove itd.). (Rosa 2013, 9)

U skladu sa društveno-strkturalnim konstituisanjem temporalnih praksi, ocenjuje se i to da li pripadnici zapadnih društava, upravo oni s kojima otpočinjemo intenzivniju poslovnu saradnju, „rigidno" planiraju i uređuju vlastito vreme, odnosno da su trajanje događaja i redosled aktivnosti podređeni apstraktno utvrđenom vremenskom planu izvan samih akcija, pri čemu prakse vezane za vreme nisu posledica individulanih odluka i životnih planova, nego neizbežno proističu iz strukturalnog načela funkcionalne diferencijacije u skladu sa čim određena društvena sfera sledi vlastitu vremensku logiku, dok se pojedinci samo delimično integrišu u područja rada, porodice, sindikata, crkve, stranke, komisije, državnog tela itd. (Rosa 2013, 9). Ovo, prema oceni autora, znači da naše akcije neprestano moramo orijentisati prema komplementarnim aktivnostima i vremenskim obrascima naših partnera u interakciji, te da moramo obezbediti makar i privremenu sinhronizaciju (Rosa 2013, 10), upravo onako kako se to očekivalo i od ispitanika u datom istraživanju, pri čemu je ubrzanje procesa upravljanih prema ciljevima (proizvodnja robe, korišćenje transportnih ruta ili protok infomacija), generalno, shvaćeno kao poželjno (Rosa 2013, 17). Autor, dalje, izdvaja tri najmerljivije forme ubrzanja. To su: tehnološko ubrzanje, ubrzanje društvene promene i ubrzanje tempa života (više u Rosa 2013, 97–148; Wajcman 2015, 16), uz isticanje paradoksa koji podrazumeva istovremeno postojanje tehnološkog ubrzanja i ubrzanja tempa života[12]. U najkraćem, bilo je logično pretpostaviti da će tehnološko ubrzanje, kao ono koje podrazumeva

[11] Kao što su to i ugovori o radu, kojima se, u skladu sa odredbama Zakona o radu, između ostalog precizira i radno vreme.

[12] Što će biti moguće pokazati i na domaćem primeru.

skraćivanje vremena za proizvodnju, transport itd, usloviti i više slobodnog vremena, te da će ono, zauzvrat, usporiti tempo života (Wajcman 2015, 16). Međutim, umesto obilja detektovana je oskudica vemena, zbog čega se naglašava da termin *društvo ubrzanja* ima smisla primeniti isključivo na društvo kod kojeg istovremeno postoje tehnološko ubrzanje i rastući nedostatak vremena (što je, zapravo, ubrzanje tempa života) (Wajcman 2015, 16). Međutim, kada govorimo o ubrzanju, valja imati na umu i to da govorimo o procesu dužeg trajanja koji seže do institucionalizacije *vremena merenog časovnikom* u kapitalizmu, koja je vremenom dovelo do toga da u modernom svetu vođenje računa o vremenu postane jedna od ključnih aktivnosti, na nivou navike, a koja podrazumeva da neprestano nadziremo i proveravamo vreme (Wajcman 2015, 37). Upravo onako kako su i ispitanici govorili o vlastitim iskustvima koja su, međutim, sezala do socijalističkih vremena i društvenih preduzeća, premeštajući se na radna iskustva u tek formiranim privatnim firmama tokom devedesetih godina prošlog veka, sve do 2005. godine kada njihova iskustva bivaju vezana i za državni i za privatni sektor domaćeg, mešovitog ili inostranog kapitala kada, postepeno, počinje da se uobličava i *kultura brzine* (više u: Tomlinson 2007) na srpski način.

Druga orijentacija pripada poslovnoj antropologiji iz koje će se, takođe, crpsti zaključci relevantni za ovo istraživanje. Kroz istoriju antropologije kao discipline oduvek je bilo prisutno proučavanje trgovine, rada i međuodnosa ljudi i institutcija (Baba 2006, 37 1–23). Različite ideje i koncepti u vezi sa proučavanjem rada i ljudi u poslovnom okruženju bile su prisutne ali nisu bile jasno formulisane u okviru određene poddiscipline (Baba 2012, 24–25).

Međutim, u poslednjim decenijama, organizacije, preduzeća i kompanije, ma kog obima, predstavljaju sve značajaniji predmet etnoloških i antropoloških istraživanja budući da u fokus uvode grupe zaposlenih koji su upućeni jedni na druge, a čija se povezanost ne ograničava samo na radno vreme. Organizacije koje antropolozi proučavaju, u najkraćem, mogu biti u širokom rasponu od korporacija, preko malih i srednjih preduzeća, do nevladinog sektora, ali i medicinskih, indigenih (domorodačkih) i virtualnih organizacija (Caulkins and Jordan 2013, 2–9). Ovaj obuhvat svojstven je i ovde predstavljenom istraživanju, zbog čega je značajno uputiti u dva pristupa u proučavanju koje apostrofiraju Greg Urban i Kjung-Nan Koh smatrajući da se moderne poslovne korporacije mogu proučavati iznutra kao tradicionalna društva malog obima ili pak kao akteri koji utiču na svet menjajući ga (Urban and Koh 2013, 140), što je u saglasju i s postavkama vezanim za fenomen *vremena* naročito kada se veže za domen poslovne sfere. To će, nadalje[13], biti od većeg značaja kada budu bili predstavljeni rezultati istraživanja sprovedenog 2015. i 2016. godine.

[13] Kao što je već obrazloženo, rezultati istraživanja iz 2015. i 2016. godine biće predstavljeni u odvojenom prilogu kojim će biti finalizovano proučavanje poslovnog vremena dovođenjem u vezu sa rezultatima istraživanja kojem je posvećen ovaj rad.

U najopštijem smislu, ovaj rad, tako, pripada i domenu poslovne antropologije koja se posmatra kao antropološko polje sa „teoretskom i intelektualnom zrelošću" (Baba 2006, 37). Gotovo celokupna naučna produkcija datog polja dolazi iz anglosaksonskog govornog područja, što pokazuje veću koncentrisanost tamošnjih naučnih zajednica na istraživanje fenomena koji su u vezi sa radom i organizacijama, sledstveno i vremenom koje zaposleni provode u radu u okviru različitih modela poslovnih organizacija. Poslovna antropologija, dalje, uključuje tri glavna polja antropoloških istraživanja i praksi u privatnom sektoru: organizacionu[14], dizajnersku i potrošačku antropologiju. Organizaciona antropologija se usredsređuje na unutrašnjost firme i analizira ponašanja ljudi i grupa koji čine radnu snagu kompanije (Gray 2009), čemu će u većoj meri biti posvećen odvojeni prilog.

Kada je reč o domaćoj nauci, početni doprinos u oblasti organizacione antropologije dala je Dunja Rihtman-Auguštin, koja je uočila da su vrednosti nešto što obeležava kako spoljašnji (društveno-politički sistem) tako i unutrašnji (samu organizaciju, tj. *kulturu organizacije*[15]) kontekst u kome preduzeće deluje (Rihtman-Auguštin 1970, 5–19). Ovome valja dodati i to da savremena istraživanja mogu imati čitav spektar usmerenja, a da će ovde predstavljeno biti orijentisano i ka vrednostima koje se tiču radnog vremena i poštovanja poslovne satnice, ali i na prelivanja iz poslovnog u privatno, i obrnuto, uz specifična vrednosna podešavanja, onako kako se podešavaju i časovnici koji su još u industrijskog doba ustoličeni kao „ključna mašina" (Mumford 1934, 14). Dunja Rihtman-Auguštin, dalje, smatra i to da je vrlo bitan uticaj spoljne okoline, tj. društva i kulture koji utiču na različite male grupe. Otuda njeno posmatranje samoupravnog radnog kolektiva kao socijalno-kulturnog sistema, tj. formulisanje koncepta *kulture poduzeća*. Treba napomenuti da je ovaj koncept formulisan 1972. godine, sedam godina pre nego što će ga prvi put definisati Endrju Petigru pod imenom *organizaciona kultura*.

> Kultura poduzeća je uobičajeni, tradicionalni način kako se stvari u poduzeću obavljaju koji je svojstven, u većoj ili manjoj mjeri, svim pripadnicima poduzeća, i koji članovi moraju naučiti i barem djelomično usvojiti kako bi bili primljeni na

---

14 Mada se obe sintagme često prepliću u literaturi. Naime, poslovna antropologija (*business anthropology*) počela je da se koristi osamdesetih godina XX veka kao kovanica stvorena od strane antropologa van akademske sredine, koji su radili na proučavanju ponašanja potrošača i marketinga. Međutim, danas se pod ovom oblašću podrazumeva bilo kakva primena antropologije u rešavanju poslovnih problema (Baba 2006, 1).

15 Kulturom organizacije tj. organizacionom kulturom se u Srbiji najviše bavio Nebojša Janićijević, analizirajući razvoj, perspektive, definisanje i značaj ovog koncepta (Janićijević 1997, 26–46). Za njega je organizaciona kultura „sistem pretpostavki, vrednosti, normi i stavova manifestovanih kroz simbole, koje su članovi jedne organizacije razvili i usvojili kroz zajedničko iskustvo i koji im pomaže da odrede značenja sveta koji ih okružuje i kako da se u njemu ponašaju" (Janićijević 2013, 35).

> posao. Kultura u tom smislu pokriva veliki splet ponašanja: metode proizvodnje; radne sposobnosti i vještine i tehničko znanje; stavove prema disciplini i kaznama; običaje i navike kako se ponašaju rukovodioci; ciljeve poduzeća; način kako poduzeće posluje; metode nagrađivanja; važnost koja se pridaje pojedinim tipovima; stvarnu ulogu i utjecaj samoupravljanja i ostale manje svjesne konvencije i tabue (Rihtman-Auguštin 1972, 124).

Smatramo da je od izuzetne važnosti da se ova definicija prikaže u celosti jer je prva takve vrste u domaćoj etnologiji i antropologiji, a bila je primenjiva na tadašnje uslove jugoslovenskog samoupravnog socijalizma (Rihtman-Auguštin 1972, 121–151), koji će delom biti portretisan i ovim prilogom. Dalji veći odziv za proučavanje kulture preduzeća, organizacija različitog tipa i radnih odnosa u jugoslovenskoj etnologiji išao je u korak sa tadašnjim metodološkim i predmetnim disciplinarnim zaokretom (Kovačević i Antonijević 2014). Proučavanje novih tema kao što su prijem u pionirsku organizaciju (Malešević 1984) ili svečanost ispraćanja radnika u penziju (Bratić 1984), nagoveštavala je spremnost različitih kolega da idu u korak sa vremenom i proučavaju savremene poslovne procese, tada pretežno u fabrikama kao velikim industrijskim gigantima. U tom smislu, zanimljivo je bilo videti kako izgleda proslava dana preduzeća (Stojković 1986) ili ritualizacija kolektivnog čina proizvodnje i izvoza „juga“ u SAD (Antonijević 1986).

U XXI veku srpska etnologija i antropologija prepoznala je teme iz poslovnog sveta, kroz projekat Dioscuri (2004–2007) čiji je zadatak bio da uoči i problematizuje kulturne dodire Zapada i Istoka u evropskoj ekonomiji i društvu nakon pada Berlinskog zida 1989. godine. Projekat je obuhvatao istraživače iz centralne i jugoistočne Evrope, a na osnovu njega su nastali mnogi radovi domaćih autora (Vučinić-Nešković 2011, 2012, 2013; Naumović 2006, 2013; Erdei 2011).

Od „kašnjenja” do „ubrzanja”

Predmet istraživanja, preduzetog 2005. godine, bila je poslovna satnica ispitanika koji su u odnosu na nju demonstrirali različite prakse, istovremeno iskazujući i donekle neusaglašene stavove prema njoj. Međutim, ono što je svima bilo zajedničko jeste stav da se nešto „dogodilo“ s vremenom tj. da je došlo do ubrzanja kada se ono poredi s doživljajima i praksama koje su pripadale prethodnoj dekadi, a time i do potvrde holovske postavke da „vreme govori“, da je „poruka“ koju prenosi „glasna i jasna“, te da je „manje deformisana nego poruka ljudskog jezika“ (Hol 1976, 11) u kojoj svest ima veću ulogu. Registrovanu poruku, međutim, bilo je moguće dešifrovati samo u izvesnoj meri budući da je proces promene u momentu istraživanja i dalje bio u toku. Na temelju ovog ograničenja, koncipirano je istraživanje koje je obuhvatilo trideset zaposlenih

Beograđana različitih poslovnih orijentacija i različitih trajanja karijere, kao osnove na kojoj bi bilo moguće izvršiti poređenje sa prеđašnjim periodom i uputiti u najznačajnije karakteristike procesa koji se odvijao. Pojedina istraživačka pitanja preispitivala su, tako, mogućnost da je do uočene promene došlo usled tzv. otvaranja zemlje koje je podrazumevalo i sve tešnji poslovni kontakt domaćih uposlenika s inostranim kolegama. Ova okolnost naizgled je pružala više mogućnosti za participante na tržištu rada, ali je otvarala i pitanja koja su duži period bila po strani, a ticala su se zastarelosti kompetencija i ukupne sposobnosti radnog korpusa da se uskladi sa „novim" pravilima koja su se nadovezivala na *mit o stalnom radnom mestu* tj. o očekivanju da se na jednom mestu provede kompletan radni vek, a koji je raspršen još devedesetih godina prošlog veka usled razvoja privatnog sektora i novih pravila koja su ga pratila, ali i međunarodnih sankcija, opšteg privrednog urušavanja i narastanja nove uposleničke kategorije – tehnološkog viška. Na ovim promenama, ali i na opštim trendovima, produbljivana je klima straha za egzistenciju koja se može sažeti u sledećem:

> Trka za efikasnošću i zaradom podrazumeva da su oni sa manje stručnim – ili „pogrešnim" – veštinama i znanjima osuđeni na nesigurna, marginalna radna mesta koja su najviše podložna promenama na globalnom tržištu. Uprkos olakšicama koje daje fleksibilno radno vreme[16], ovaj problem postaje sve prisutniji, jer živimo u doba koje karakteriše kultura „unajmi i otpusti", gde ideja o „poslu za ceo radni vek" više ne važi. (Gidens 2007, 414)

Iskustvo straha od gubitka posla[17] ili, makar, zadovoljavajućeg posla adekvatno plaćenog, postalo je gotovo srasli deo radnog iskustva koji je, s druge strane i za ovo istraživanje značajnije, u promenjenim ekonomskim i privrednim okolnostima mogao značajno uticati na motivaciju, pa i na spremnost da se vreme meri u manjim „obrocima" i od po pet minuta, kao najmanjim formalnim skupom[18] koji funkcioniše kod zapadnog sveta[19] (Hol 1976, 11–18). Ta „ato-

---

[16] Možda i najteže prihvatana promena u domaćim okvirima, u analiziranom periodu. O fleksibilnim oblicima rada i fleksibilnom radnom vremenu više: Rajić Ćalić 2018; 2020; sve do ugovora sa nultim radnim vremenom u: Reljanović 2019. Na ovom mestu valja naglasiti i to da će vremenom pojedini oblici rada, kao što su rad od kuće, biti sve zastupljeniji i u domaćim okvirima kao oblik rada koji znatno smanjuje troškove poslodavca. Period aktuelne pandemije Kovida 19, međutim, ukazuje i na druge aspekte koji zavređuju odvojeno istraživanje.

[17] Obuhvaćeno i Međunarodnom klasifikacijom bolesti (više u: Kostić 2015, 76).

[18] Time prikladnim za planiranje, pa i ugovaranje poslovnih sastanaka na po pet minuta do punog sata, što je bila apsolutna novina shvaćena čak i kao način ispoljavanja višeg stepena moći u odnosu na onog ko se poziva na sastanak, kako je registrovano istraživanjem.

[19] Pod kojim Hol podrazumeva Amerikance, ali njima na domaćem primeru valja dodati i ostale koji su dolazili iz zapadne Evrope.

mizacija“ odvijala se u jednom promenjenom sistemu poslovanja koji više nije podrazumevao aplosutnu dominaciju društvenog sektora. Tek njegova dopuna privatnim sektorom, bilo da u njemu učestvuje domaći, mešoviti ili inostrani kapital, predstavlja ključnu okolnost koja je u potpunosti otvorila put analizi koja je uslovila i potrebu podele ispitanika u dve kategorije. Prvu su činili petnaest starijih zaposlenih Beograđana, dok je drugu tvorilo isto toliko mlađih ispitanika. Takvo generacijsko podvajanje bilo je nužno iz nekoliko razloga. Prvi se odnosio na to da su tada stariji ispitanici, rođeni četrdesetih i pedesetih godina prošlog veka, imali preko dvadeset godina radnog staža i da su tokom karijere, mahom, promenili više poslova kontinuirano napredujući ili zadržavajući istu poziciju, nasuprot tada mlađim ispitanicima, rođenim u rasponu od kraja šezdesetih do početka osamdesetih godina prošlog veka, a koji su bili na početku karijere, mada ne i na prvom radnom mestu. Ono što je svima bilo zajedničko, međutim, jeste iskustvo rada sa strancima ili rada za strance, kao i to da su visoko obrazovani ili da su u trenutku istraživanja bili na studijama[20], sve do činjenice da je većina radila u privatnom sektoru. Kod ove poslednje okolnosti valja imati na umu da su mlađi ispitanici prva radna mesta, uglavnom, dobili u okviru inostranih firmi dok su stariji, bez izuzetka, radne karijere otpočeli u društvenim preduzećima i institucijama da bi vremenom prelazili na poslove u privatnom sektoru domaćeg, inostranog ili mešovitog kapitala. Tek jedna trećina ispitanika, u trenutku vođenja intervjua, radila je u državnim institucijama, među kojima je bilo i mlađih i starijih.

Najzad, kakve i kolike promene su mogle biti konstatovane kada se fokus usmeri na jasno određene granice u radnom vremenu: na propisani početak rada na radnom mestu, vreme određeno za pauzu i međe koje je formalno definišu, potom propisani kraj radnog vremena, ali i na privatne aktivnosti u njegovim vremenskim (nekada i prostornim) okvirima, ključni su medijumi preko kojih će biti moguće uputiti u proces (društvenog) ubrzanja, kada se ono meri na primeru zaposlenih pojedinaca. Razlog da se u građu uputi, najpre, preko starijih ispitanika leži i u činjenici da će iz njihovih karijera i odgovora biti moguće sagledati duži vremenski period u okviru kojeg su se odvijale značajne promene na različitim planovima u društvu, pa i na onom izabranom za proučavanje. Treba napomenuti još i to da je planiranje vremena u skladu sa projektnom logikom koja odlikuje aktuelnu radnu dinamiku[21] bila tek u povoju tokom obavljanja istraživanja, barem kada je reč o iskazima ispitanika.

[20] S izuzetkom jednog ispitanika koji je imao srednju elektrotehničku školu i njih četvoro koji su imali više obrazovanje i nekolicine koja je prekinula fakultetsko školovanje.

[21] Kako će se ispostaviti u prilogu zasnovanom na analizi rezultata istraživanja iz 2015. i 2016. godine, ovakav način planiranja radnog vremena i poštovanja satnice biće gotovo uobičajen među uposlenicima jedne multinacionalne kompanije, kao nešto što se zahteva tokom rada sa strancima, najčešće rukovodiocima u okviru proučavane organizacije.

U „onom” i „ovom” sistemu

Stariji ispitanici, rođeni četrdesetih i pedesetih godina prethodnog veka, najpre su imali složeni zadatak da sagledaju vlastiti odnos prema radnom vremenu, ali i privatnim aspektima koji su se odvijali u okviru njega, pre nego što su obnovili ili uspostavili tešnju poslovnu saradnju s inostranim kolegama nakon označenih promena 2000. godine. Na ovaj način, dobijeni su podaci koji su se odnosili i na početak njihovih karijera u okviru društenih preduzeća i institucija[22]. Karijerni put ispitanika ukazuje na to da radno mesto, zapravo, makar za visoko obrazovane ni u „onom sistemu“, kako ga nazivaju, nije podrazumevao rad na jednom mestu, te da je do radnog mesta na kojem su bili u trenutku vođenja intervjua[23], kod većine, postojao niz promena kako radne organizacije, tako i radnih pozicija.

Povratak na početak karijere upućuje na to da kašnjenje na posao nikada nije bilo dozvoljeno, iako se vremenom stekla drugačija slika, ali i na to da je striktno držanje pravila vezanih za satnicu moglo biti s ciljem održavanja hijerarhije i kontrole kroz pretnju kaznom koja, zapravo, nije podrazumevala primenu propisane sankcije, nego pretnju koja se mogla odraziti na druge aspekte poslovnog života, ne nužno na disciplinski domen kao najneposredniji. Baratanje tačnim vremenom, tako, moglo je biti ili odraz odnosa moći u kolektivu ili preventivna mera za podređenog. Ekonomistkinja V.M., prvobitno zaposlena u beogradskom „Industromaterijalu“, ukazuje i na dodatne kontekstualne značajke:

> Nije bilo kašnjenja. To je bila inkvizicija. Bilo je gore nego danas kada radim sa strancima. To je bilo vreme kada su polupismeni terali obrazovane da stižu u sekund, jer nisu imali drugog načina da ih kontrolišu. Direktor mi je bio običan radnik, a u Službi društvenog knjigovodstva – Filijala Beograd, gde sam kasnije bila šef računovodstva, direktor mi je bio učitelj. Ni drugi zaposleni često nisu bili

[22] Nakon što je četrnaest od petnaest ispitanika, najpre, završilo fakultete: Ekonomski, Poljoprivredni, Filološki. Najviši stepen obrazovanja imao je magistar ekonomskih nauka specijalizovan za međunarodnu ekonomiju, a najniži ispitanik koji je imao srednju elektrotehničku školu.

[23] Informanti su bili zaposleni: u Republičkoj upravi javnih prihoda gde je kontakt sa strancima podrazumevao kontrolu finansijskog poslovanja inostranih preduzeća; zatim na mestu savetnika za poreski sistem i poslovni razvoj (konsultant za biznis plan u ICAA – Udruženje za međunarodno uporedno računovodstvo); na poslovima reforme poreskog sistema koji je podrazumevao intenzivnu saradnju sa strancima; na mestima finansijskog poslovanja inostranih firmi; na mestu ekonomiste u Ministarstvu nauke i zaštite živote sredine; u upravi Societe General Yugoslav Bank; na jednom od rukovodećih mesta JAT-a; na mestu revizora; sve do dvojice novinara koji su se bavili spoljnom politikom zaposlenih u domaćoj informativnoj agenciji i ispitanika koji je radio u Elektrodistribuciji Beograd koji je s inostranim kolegama radio na zajedničkoj instalaciji sistema.

adekvatno obrazovani, a cepidlačenje oko vremena je bilo način kontrole i uspostavljanja autoriteta, zato što nisu mogli da vam pariraju u oblasti kojom se bavite.

Kašnjenje u izradi zadataka, takođe, nije bilo dozvoljeno, a kada se to i događalo, navođeno je da je razlog bio u drugima koji su opstruirali rad kolega ili su u njega unosili ličnu komponentu konzumacije alkohola u radno vreme, koja će se na različite načine provlačiti kroz odgovore starijih ispitanika. Prvi slučaj konstatovan je kada su vlastiti posao, tada, mlađim ispitanicama prebacivale starije koleginice, znajući da one ne smeju da ga odbiju jer su na početku karijere:

> Tako se moj posao nagomilavao i ja sam bila najsporija. O tome da bi neko mogao da mi pomogne, nisam mogla ni da sanjam. Podvlačim da mi se to isključivo dešavalo kada sam radila u ženskom okruženju. Kod muškaraca nije bilo te vrste sabotaže, ali sam često radila sa kolegama koji su volela da zloupotrebljavaju alkohol, pa bi i njihov posao bivao prebačen na moj sto... Sreća da se to dešavalo u onom sistemu, pa nisam izgubila posao. Danas bi to bilo drugačije. (B. A. – kasnije finansijski rukovodilac u srpsko-nemačkoj firmi.)

Već na ovom primeru jasno je da sankcija koja bi podrazumevala gubljenje posla nije bila zastupljena u ranijem periodu, čemu bi trebalo dodati i to da ispitanici navode da formalno kažnjavanje nije sprovođeno, ali da je neformalnog kažnjavanja, pa i samokažnjavanja, ipak, bilo. U prvom slučaju moglo se raditi o upotrebi date okolnosti, kao što je kašnjene na posao ili u izradi zadataka, kao mehanizama za ometanje napredovanja ili za iskazivanje nekih drugih netrpeljivosti u kolektivu koje nisu morale dolaziti od nadređenih:

> U jednom trenutku sam jedina imala ekonomski fakultet i bila sam jedna od malobojnih koja je, uopšte, imala neko više zvanje, ali sam dugo primala minimalac. Kasnije sam sudskim putem uspela da ostvarim svoja prava. Ipak, bilo je strašno raditi tamo gde vas niko neće. Razlog zbog kojeg su me primili bio je tada tek usvojeni zakon koji je propisivao primanje pripravnika. U to vreme mi se dešavalo da zbog malog deteta moram da izađem sa posla, što su radili i svi drugi. Međutim, u mom slučaju čitava kancelarija je bila ljuta i mogli su se čuti komentari, poput: „Zbog ovih sa fakultetićem mi rmbačimo“. Nekada bi mi samo bacili papire na sto bez i jedne reči ili je daktilografkinja, primera radi, odbijala da kuca moje predmete i ja bih kasnila. (V.M.)

Poštovanje propisanog radnog vremena, pored toga što je ukazivalo na mehanizme kontrole, ogoljivalo je i sukobe koji su bili rezultat popunjavanja radnih mesta neadekvatnim kadrovima. Ovaj podatak ide u prilog istraživanju iz kasnijeg perioda koje je pratilo pojavu privatnog preduzetništva u Srbiji tokom devedesetih godina prošlog veka i koje beleži da u „društvenim firmama ima nešto više osoba bez škole, kao što ima i manje onih sa višom školom i fakultetom“ (Bolčić 2002, 93), što će naknadno biti moguće dovesti u vezu sa „manje stručnim“ ili „pogrešnim“ veštinama i znanjima, kako ih naziva Gidens (Gidens 2007). Ta okolnost postaće, naročito, upadljiva nakon perioda izolacije

i otvaranja zemlje ka međunarodnim poslovnim tokovima, nakon 2000. godine, dodatno zaoštravajući pitanje konkurencije na tržištu rada. Ocena, da u periodu tranzicije i konstantnih društvenih promena, zarad obezbeđenja finansijske stabilnosti, pojedinci ulažu više vremena i truda u vlastite pofesije, time izazivajući karakteristični doživljaj ubrzanja, kontrastirana je, međutim, činjenicom da je s ovakvim problemom bila suočena manjina, te da je u sklopu društvenih promena nastupio „talas nezaposlenosti, koji je pogodio širi deo populacije“ (Pljakić 2013, 164). Činjenica da ispitanici nisu gubili posao ne negira doživljaj konstantne pretnje koji je vremenom menjao izvorišta, što će biti moguće pokazati i na primeru mlađih ispitanika.

Jedini ispitanik koji navodi da je smeo da kasni i na posao i na sastanke jeste ekonomista koji je rano ušao u upravne strukture JAT-a i koji objašnjava da bi u tim situacijama smišljao razloge kao „izraz dobre volje“, a ne zbog bojazni da bi mogao da bude kažnjen, što ukazuje na to da su mehanizmi kontrole i intenziteti sukoba između pojedinaca, očekivano, slabili napredovanjem na hijerarhijskoj lestvici. Ipak, i on, kao i svi ostali, napominje da se to nije često dešavalo i da nije imalo veze s propisanim pravilima. Ispitanici su, naime, tačno dolaženje na posao ili, čak, ranije, kao i odlazak u propisano vreme ili, pak, kasnije, obrazlagali vlastitim „odnosom prema radu“, „kućnim vaspitanjem“, „životnim stilom“, „osećajem odovornosti“ itd.[24] koji bi se, pak, mogli dovesti u vezi i sa *kulturom organizacije*, onako kako je to već obrazloženo. Ono što je na ovom mestu važno zapaziti jeste da u opisanom periodu postoji živa praksa probijanja vremenskih granica, na način da se dolazi ranije i odlazi kasnije sa radnog mesta, kao i to da se insistiralo na formalno propisanom, kada je radno vreme u pitanju, tako da se nije smelo kasniti. Ovo, makar i parcijalno, demontira sliku socijalističkih radnih organizacija kao onih u kojima je kašnjenje i tzv. bežanje s posla bilo nepisano pravilo. Kako je pokazano, formalni ali i neformalni sistemi kontrole doprinosili su tome. Na ovom mestu valja ukazati i na to „da je standard osmočasovnog radnog vremena relativno novijeg datuma kada je naše zakonodavstvo u pitanju“, te da ovaj institut zakonodavac u *Zakonu o osnovama radnih odnosa* iz 1996. godine nije ni predvideo, a da je istim zakonom iz 1984. godine bila predviđena norma punog radnog vremena na nedeljnom nivou u trajanju od 42 sata (Rajić Ćalić 2018, 185–186). Ovi trendovi su u skladu i s onim što naglašava relevantna antropološka literatura, da je broj radnih časova stabilan u proteklih pedeset godina (Wajcman 2015, 4–5), te da osećaj koji se tiče ubrzanja, a koje registruju ispitanici, nije direktno povezan sa povećanjem broja časova provedenim na radu, što je formalnih osam časova u konkretnim slučajevima. „Kao i u prošlosti, kontrola koju ljudi imaju nad svojim vremenom mahom zavisi od njihovih ličnih okolnosti i finansijskih izvora“ (Wajcman 2015, 62) koji su u datim slučajevima limitirani.

[24] Ekonomista zaposlen u ondašnjem Ministarstvu nauke i zaštite živote sredine pamti da je samo jednom zakasnio na posao u radnom veku.

Zanimljivo je i to da je ispitanicima bilo zajedničko da su bili netolerantni prema tuđem kašnjenju u obavljanju zadataka izražavajući, zapravo, pritisak koji su sami osećali. Međutim, postoji i jedna suštinska razlika u odnosu prema radnom vremenu, a koja upućuje na to da određene profesije drugačije „mere" vreme. Jedna od njih je novinarska, karakteristična i po tome što je među najznačajnijim imperativima, upravo, zadovoljenje potrebe da se vest plasira u najkraćem mogućem roku tj. da obezbedi pravovremeni protok informacija od opšteg značaja. Ta vrsta pritiska, kao jedne od ključnih odrednica profesije, objašnjava i to zbog čega u redakcijama postoji manje rigidan stav prema tome da li se u radne prostorije ulazi u propisano vreme, što potvrđuju i informanti koji su dugi niz godina zaposleni u informativnoj agenciji.

Kada je reč o pauzi za odmor, većina navodi da su je koristili u predviđeno vreme ili je produžavali za „desetak minuta", a da su tek kao iskusniji uposlenici koristili priliku da je pomere na vreme koje njima odgovara. Na ovaj način, kašnjenje se, makar i na najsporednijem poslovnom planu kakva je pauza, ispostavlja kao težnja koja ima zadatak da uspostavi ravnotežu između propisanog i praktikantima prihvatljivog, što će biti uočljivo i kod mlađih informanata. Insistiranje na tačnosti i principijelnosti, tako, delimično, biva izazvano potrebom da se vremenske granice probijaju i dodatno ukazuje na diskrepancu između tvrdnji i praktikovanog. Za ovo istraživanje od podjednakog značaja je i to što je pauza bila garantovana propisima i, još važnije, zaista praktikovana.

Opšte saglasje u iskazivanju „predanog" odnosa prema radu, dalje, valja dovesti u vezu s praksom obavljanja privatnih poslova u radno vreme, koje se nije ograničavalo samo na pauzu. Zanimljivo je da ispitanici, u prvi mah, nisu mogli da se sete takvih pojedinosti. Tek vraćanjem sagovornika na njih, stečena je mogućnost dobijanja kompletnijeg uvida u odnose i strategije kada je vreme u pitanju tj. kada se poslovno i privatno preklapaju do mere da se granice zamagljuju[25], na način koji je bio karakterističan za pređašnji period. Ovi, često, neprepoznati uplivi privatnog u poslovno, nasuprot jasnijem razgraničenju upliva poslovnog u privatno, obuhvatali su čitav spektar aktivnosti: telefoniranje, odlazak kod lekara ili obavljanje obaveza oko dece, ali i odvođenje psa kod veterinara, plaćanje računa, odlazak u kupovinu, kod frizera, raspremanje kuće ili, čak, spavanje po ranijem povratku sa posla, viđanje sa kolegama iz ličnih razloga izvan radnih mesta, uglavnom, u kafani kada su muškarci u pitanju, sve do privatnih angažmana u slučaju električara. Najživopisniji odgovori vezani su, zapravo, za period devedesetih godina kada nezadovoljavajuća primanja u državnom sektoru bivaju „dopunjena" samoinicijativnim skraćenjem radnog vremena ili njegovim korišćenjem u različite sivoekonomske svrhe[26] koje su

[25] Više o nemogućnosti da se razdvoje ova dva domena u: Rosa 2013, 172–173.

[26] O sivoj ekonomiji u savremenom srpskom društvu više u: Kovačević i Antonijević 2013, 75–93.

na opštem planu delovale kao svojevrsna socijalna mera u održanju socijalnog mira. Radno vreme i primanja, u ovim primerima, bivaju, zapravo, neformalno poravnani time što su se primanja „povećavala" smanjenjem vremena utrošenog na rad ili produžavanjem vremena utrošenog na sticanje dodatnog prihoda iz neformalnih izvora u okviru radnog vremena.

Promene koje su nastupile, a koje su podrazumevale ili obnavljanje saradnje sa strancima ili zapošljavanje u okviru inostranih preduzeća, sledstveno, ukazuju ne toliko na razlike koje su postojane u decenijama koje su prethodile smeni vekova, koliko na razliku u odnosu na devedesete godine, prevashodno, kada je radna disciplina u pitanju. Devedesete su i godine kada pojedini uposlenici otkrivaju „šta znači raditi za gazdu", pri čemu raditi za domaćeg i inostranog gazdu nosi izvesne razlike, ali i pojedine sličnosti. Na sveukupnim sličnostima i razlikama baziran je naredni segment koji će u prvi plan dovesti radna iskustva nakon 2000. godine starijih uposlenika ali i ključne karakteristike njihovog rada za strance ili rada sa strancima.

Period nakon 2000. godine, u petogodišnjem ispitivanom periodu, karakteriše tačno dolaženje na posao ili je ono čak i značajno ranije, „prvim jutarnjim autobusom", najčešće kada je reč o radu u privatnim firmama mešovitog kapitala. Kašnjenje u radu striktno je zabranjeno a prati ga usmeni prekor u slučaju uposlenika koji rade u državnim preduzećima i institucijama. Ispitanici navode i to da kazna nije istovremena prestupu. Ovoga puta ona se ogleda u (potencijalnom ili stvarnom) gubljenju posla i navode i to da su pravila, čak, strožija za starije uposlenike od kojih se u potpunosti zahtevalo prihvatanje pravila vezanih za satnicu, za razliku od mlađih kojima bi se po koji prestup i tolerisao u okviru državnih institucija. Privatni sektor, sudeći prema odgovorima, ne poznaje mogućnost povlastice slične vrste:

> Po mom mišljenju, ovde „dugo u firmi" ne postoji, niti će postojati. Postoji samo to koliko firma ima koristi od vas. (B. A. finansijski rukovodilac u srpsko-nemačkom preduzeću)
>
> Takav pristup je dovoljan da budeš isključen iz posla i gotov si. Niko ne kritikuje, svi su učtivi, ali nema drugog puta. Svaki je posao prvi posao. Nema stare slave. (V. M. – Udruženje međunardnih računovođa)

U potonjem periodu poslovni sastanci postali su kategrija koja se mnogo više izdvajala u odgovorima ispitanika. Na njih se nije kasnilo, a odgovori na pitanje da li im se i to dešavalo kretali su se od „ne" do „nikada". Sastanci su, pored toga, ocenjeni i kao efikasniji i kraći kada su na njima bili stranci.

Kašnjenje u obavljanju radnih obaveza kod ispitanika, u kasnijem periodu, izaziva stres i konstantnu pretnju ili, na primeru A. P. jednog od ondašnjih rukovodilaca JAT-a: „to je za mene osećaj kao da sam gotovo bolestan". Razloge ovoj promeni moguće je pronaći i u tome što je većina bila na rukovodećim mestima u kasnijem periodu i što su se tada i tuđa kašnjenja tretirala kao njihova

kod njima nadređenih. Ova pretnja neke je motivisala i da pomognu kolegama koji zaostaju u poslu da bi rezultat timskog rada mogao da bude povoljno procenjen zajedno sa upravljačkim karakteristika ispitanika. „Timski rad“, od ovog perioda, imaće značajno mesto u iskazima ispitanika, najčešće kao opravdanje za kašnjenje, a ne kao uvrežena potka zajedništva.

Zanimljivo je i to da većina zaposlenih u potonjem periodu ima pravo na pauzu, ali da kod većine nije propisano kada bi ona trebalo da se upražnjava, što većina koristi da bi nastavila da radi. Oni koji su imali određeno vreme za pauzu nastavili su da je koriste bez ranije karakterističnog kašnjenja ili se to dešavalo uz skraćivanje vremenskog prekoračenja. I raniji odlazak sa posla za većinu je prestao da postoji, dok je produženje podrazumevalo rad „dok se posao ne obavi“. Ovaj trend je u skladu s ocenom da se posao u poznom modernom društvu ne završava kada „otkuca“ kraj radnog vreman ili kada se približi vikend, nego kada je zadatak završen (Rosa 2013, 168). Drugim rečima, u kasnoj modernosti posao ponovo teži da postane deo sveta (privatnog) života – on se odnosi kući ili se generalno obavlja odatle – dok se želje i zahtevi iz sfere (privatnog) života vraćaju u sferu posla (Rosa 2013,169).

Međutim, pored opisane okolnosti preklapanja dve sfere, pojavljivala se i druga koja je podrazumevala ranije apostrofirani upliv privatnog u poslovno, ali promenjenog intenziteta. Odlazak sa posla da bi se obavila neka od privatnih obaveza u ovom periodu podrazumevala je hitne i neodložne obaveze vezane, najčešće, za decu. Takvu situaciju K. J., šefica računovodstva u nemačko-srpskoj firmi, opisuje na sledeći način: „Odlazim sa posla samo kada su mi deca bolesna. Onda uzimam taksi, jurim do njih, vodim ih kod lekara, vraćam ih kući i odmah nazad na posao. Sve vreme sam u grču i užasno mi je neprijatno“. Dati iskaz u saglasju je s opštom ocenom da je upravo kod zaposlenih majki najveća verovatnoća da će osećati pritisak u vezi s vremenom i da će ih to izložiti *radu* na više planova (Wajcman 2015, 68). To, dalje, vodi i potrebi da se naglasi da je vreme „multidimenzionalno“ te da različite grupe ljudi u modernom svetu imaju različita iskustva kada je ono u pitanju, kao i to da ubrzanje nije moguće shvatiti kao uniformno iskustvo nedostatka vremena, nego da oskudica pre proističe iz složenosti rasporeda vezanih za poslovne i domaće aktivnosti (Wajcman 2015, 82). Shodno tome, usložnjavanje na planu broja zadataka, ali i nezvanično produžavanje radnih časova kod ispitanika, uz ranije naglašeni osećaj egzistencijalne nesigurnosti, u najvećoj meri doprinose doživljaju povećanja *brzine* života ali i nužnim preklapanjima između njegovih sfera kako bi se funkcionisalo na oba plana. Ovome valja dodati i to da brzina utiče na više aspekata pružajući i zadovoljstvo i bol, i ushićenje i stres, i emancipaciju i dominaciju (Tomlinson 2007, 3), i otuda potreba da se društveno ubrzanje sagledava u odnosima relacija između radnog vremena, slobodnog vremena i onog određenog za san[27].

[27] Što je u određenoj meri izvan dometa ovog priloga.

Još jedna važna pojedinost iskrsla je tokom istraživanja. Reč je, naime, o potrebi da se domaći uposlenici adaptiraju na tzv. evropsko radno vreme koje je u većini slučajeva počelo da se upražnjava i kod nas. Tamo gde je to bio slučaj, informanti su navodili da im i na taj način ostaje manje slobodnog vremena posle posla jer je za neke radno vreme trajalo od 8.30 do 16.30, pri čemu je isticana i bojazan da bi moglo da bude uvedeno i obavezno vreme za ručak što bi „njihovo“ vreme skratilo za dodatni sat. Na ovaj način, iznova je potcrtan nedostatak kontrole nad vremenom. Zanimljivo je i to da su se na ovaj način pojavljivale i neusaglašenosti koje su, čak, otvarale „prazan hod“ u uslovima sada već evidentnijeg ubrzanja[28]. Električar S. M. zaposlen u Elektrodistribuciji, navodi primer da njegove inostrane kolege izlaze na teren u 9 časova, a da domaće kolege počinju radni dan znatno ranije, zbog čega moraju da ih čekaju da bi otpočeli posao, dodajući i to da: „Stranca moram da čekam. Ja sam domaćin“ – pre kao meru ličnog umirenja, nego stvarnog izraza strpljenja. Sinhronizacija i desinhronizacija, tako, na datim primerima, mogu postati paralelni procesi i još jedan pokazatelj toga da planiranje vremena ne mora nužno biti vezano za konkretnu aktivnost, nego da umnogome zavisi od uklapanja s onima s kojima se aktivnost izvodi, stvarajući dodatni pritisak.

Shodno navedenom, na ovom mestu otvara se i potreba da se dublje razmotri odnos prema satnici, ovoga puta postavljajući uglove posmatranja tako da postane jasnije da li promene idu od stranaca ka domaćima, ili od privatnog ka državnom sektoru ili se, pak, uticaji ukrštaju na način da ubrzanje bude osetno, ali ne i uvek potpuno jasno odakle ono u našoj agendi. Finalne napomene, vezane za starije ispitanike, odnosiće se upravo na njihovo viđenje toga kako je raditi sa strancima, u poređenju s domaćim kolegama, kada su poštovanje radnog vremena i rokova za obavljanje poslova u pitanju. Domaći kolega, tako, mogao je da bude ocenjen i kao onaj koji „krade vreme“ ležernim odnosom prema tuđem poslu, dok se inostrani kolega ocenjuje kao onaj koji se drži dogovora i koji je „tačan“. Svi ispitanici navode da njihov odnos prema satnici nije povezan s time što su im stranci nadređeni, u određenom broju slučajeva, nego da se radi o „pravilima igre“ ili „politici kuće“. Radna disciplina stranaca mahom je ocenjena kao veća, kao i to da takav odnos prema radu kod ispitanika dovodi do bolje organizovanosti, ali i to da su, generalno, uspeli da se prilagode tj. da aktiviraju ranije stečeni odgovoran odnos prema poslu, time i prema radnom vremenu, koji je tokom devedesetih godina bio kod većine suspendovan. Ipak, valja praviti razliku u odgovorima onih ispitanika koji su radili za strance i onih odgovora koji su osvetljavali okolnosti kada se iz državnog preduzeća ili institucije sarađivalo sa njima. Prva okolnost ukazivala je na daleko manje pomirljiv stav:

---

[28] Prevashodno, u odnosu na devedesete godine prošlog veka.

> Bilo mi je potrebno mnogo vremena da se naviknem. Imao sam krize i teskobe jer nisam sebi mogao da dam lufta...Ranije je ipak bilo lakše. Bolje se i zadovoljnije radi kada ti obaveze dolaze iz duše, a ne kada ti neko soli pamet, kada ti nije ravan ni u čemu – ni u znanju, ni u vaspitanju. Činjenica je da su nam stranci ovde isporučili lošiji kadar, i da u poslu često ne možemo da sarađujemo sa njima kada oni pojma nemaju šta se dešava, a pritom sa vama razgovaraju zavaljeni u fotelju dok su im noge na stolu... B. J. (Societe General Yugoslav Bank)
>
> Domaći kolega zna kakav je gradski prevoz. Zna da budilnik može ujutru da ne zvoni. Zna da ste prošlu noć proveli sa prijateljima do sitnih sati. Zna da će posao biti odrađen i pored zakašnjenja... Inostrani kolega zna da ste tu u funkciji sticanja profita za njega i da treba stalno da pokazujete sreću jer ste upravo vi „izabrani“ da radite za veću zaradu od one za koju ste radili ranije. B. A. (finansijski rukovodilac u srpsko-nemačkoj firmi)

Ovakvi iskazi, čini se, pre upućuju na činjenicu da su ispitanici osećali ugroženost zbog potencijalne mogućnosti gubljenja posla radeći u privatnom sektoru, dok je s druge strane ukazivano i na novčanu nadoknadu kao motivacioni faktor da se sa pritiskom i nezadovoljstvom izađe na kraj, pa i da se prilagodi u izvesnoj meri. Ovo postaje naročito važno kada se kratki petogodišnji period dovede u vezu sa prethodnom dekadom ekonomskog urušavanja i na opštem i na individualnom planu. Opisano nezadovoljstvo, iako u manjoj meri iskazano, postojalo je, međutim, i u državnom sektoru. U ranijem periodu nezadovojstvo je ispoljavano kroz ukazivanje na nepotizam, osvetoljubivost na radnom mestu, neadekvatnu novčanu nadoknadu, nepravdu zbog tuđeg napredovanja zahvaljujući vezama od zemljačkih do ljubavnih itd. kao izrazu lokalnih specifičnosti. U kasnijem periodu pojavljuje se, međutim, (i) *stranac* kao onaj od koga se valja, takođe, plašiti čemu ide u prilog savet koji je jedna od zaposlenih u Poreskoj upravi dobila kada su se na njenom spratu pojavili inostrani „eksperti“. Savet kolega je glasio: „Kada kreneš u ve-ce, nosi fasciklu pod rukom i hodaj malo brže“. Portret „našeg stranca“, iako su inostrani uposlenici dolazili iz različitih sredina[29], dobija svojevrsne konture dopunjene i negativnim evaluacijama. On je, u najkraćem, orijentisan ka poslovnim ciljevima, tj. profitu; rigidno insistira na formalnim postavkama, time i na poštovanju radne satnice; na poziciju moći ga je dovela opšta nemoć države u kojoj trenutno radi; dok su i njegove kvalifikacije sada pod znakom pitanja. Iznova se povrđuje doživljaj kontrole nad upotrebom vremena i njegovim zvaničnim razdeljivanjem koje pruža dve mogućnosti: biti u *docnji* ili biti *u* vremenu. Prva podrazumeva striktno držanje vremena koje je određeno kao početak – bilo radnog vremena ili sastanka – i kada je jasno uočljivo ko i koliko kasni. Drugo, pak, podrazumeva fleksibilan odnos prema propisanom kraju radnog vremena, kada imperativ rada do završetka poslovne obaveze poništava propisani kraj radnog vremena probijanjem

[29] O različitim oblicima kapitalizma i njihovom dovođenju u vezu s vremenom više u: Rosa 2013, 170.

formalne granice. Ove okolnosti, međutim, mahom su zajedničke za kompletan privatni sektor, pa i za onaj u kojem deluju stranci. Tako, sumarno, istovremeno insistiranje i na tačnom vremenu početka i na fluidnom završetku radnog vremena do okončanja posla, ukazuje na to da se i vreme meri situaciono s naglaskom na jednu ili drugu potrebu, u skladu s opštim interesima za koje sve glasnije počinje da se tvrdi da se poklapaju s individualnim, o čemu će još biti reči.

Između „nametnutog" i „voljnog"

Mlađi ispitanici, rođeni u rasponu od kraja šezdesetih do početka osamdesetih godina prošlog veka, od starijih ispitanika se ne razlikuju samo generacijski, nego i prema okolnosti da je većina prvo zaposlenje ostvarila u privatnom sektoru, u kojem je od početka imala poslovnih kontakata s inostranim kolegama. Njihova zanimanja, međutim, kao i u slučaju starijih, kretala su se od onih koja su ranije bila okarakterisana kao visoko formalizovana, poput pravnika, ekonomiste, sada i brokera, nasuprot novinarima, arhitektama, delatnicima u kulturi itd.[30] Od podataka, na ovom mestu, valja istaći i to da su svi ispitanici promenili barem jedan posao, a da odgovore na pitanja daju tako što porede početna radna mesta i pozicije na njima, s onima na kojima su radili u trenutku istraživanja[31].

Početak karijere ispitanici opisuju kao rigorozan kada su kašnjenja u pitanju, bilo da se radilo o dolasku na posao ili o rokovima za izvršenje radne obaveze. Veliki kontrast, međutim, uočen je kod informanata koji su karijere otpočeli u državnoj administraciji, kojih je daleko manje od onih koji su prva radna iskustva sticali u firmama privatnog kapitala, najčešće inostranog. Ispitanik koji je, najpre, radio kao konsultant u Ministarstvu za ekonosmke odnose s inostranstvom, potom i u Kancelariji za pridruživanje EU, o ranim iskustvima govori na sledeći način:

---

[30] Nakon što je većina završila fakultete: Ekonomski, Pravni, Arhitektonski, Saobraćajni, Filološki, Fakultet organizacionih nauka, Teološki fakultet...

[31] Kada su bili uposlenici u: Kancelariji za rekonstrukciju poreskog sistema; Kancelariji za pridruživanje Evropskoj uniji pri Vladi RS; Trgovinskom sudu na mestu pomoćnika sudije i kao izvršni direktor u nevladinoj organizaciji koja je učestvovala u usaglašavanju pravnog sistema zemlje sa standardima koji važe u zapadnoj Evropi i SAD; nemačko-srpskom preduzeću na mestu administrativnih poslova; brokerskoj kući kao broker čija se saradnja sa strancima zasnivala na njihovoj kupovini domaćih preduzeća u procesu kapitalizacije; Luft Hansi; u švedskoj firmi koja posluje širom sveta i upošljava arhitekte; kao novinari u inostranoj agenciji, a jedan i kao urednik domaćeg portala uže specijalizovan za međunarodnu politiku i sport; u jednom inostranom trgovinskom lancu na mestu računovodstvenih poslova; u inostranoj firmi koja se bavi inženjeringom u telekomunikaciji; u Domu omladine Beograda na mestu organizarora kulturnih delatnosti koja podrazumeva čest kontakt sa strancima.

> Mogao sam da kasnim na posao. Mogao sam da kasnim i čitav sat. Dešavalo se da na poslu ostanem samo sat vremena ili da se uopšte ne pojavim, jer je bilo bitnije odraditi posao, kada ga je bilo, nego sedeti tamo kada ga nema. (M.Đ.)

Kod istog infomanta registrovano je i to da je kašnjenje u radu merio jednim danom zakašnjenja, dok su drugi navodili minute ili sate, a kao razloge isticali su timski rad koji je mogao da ih koči u izvršenju obaveza, tuđu grešku i neorganizovanost ili objektivnu okolnost loše planiranog posla i nerealnih zahteva pretpostavljenih. Zanimljivo je i to što ova kategorija ispitanika češće iskazuje sklonost da *meri vreme*, ma o kojoj okolnosti od značaja za ovo istraživanje da se radilo, što se vidi i iz navedenog primera, ali i iz iskaza S. G. ispitanice koja je radila kao broker, a koja navodi da joj je bilo potrebno dve godine da sebi dopusti da zakasni na posao petnaest minuta. Ovo, kao i kod stariji ispitanika, ukazuje na potcrtanu težnju da se uspostavi ravnoteža između propisanog i ispitanicima prihvatljivog, ali i na uočenu diskrepancu između praktikovanog i verbalizovanog, kako će se još pokazati. Ispitanice zaposlene u inostranoj informativnoj kući ukazuju na to da se „u svetu" kašnjenje meri u sekundama i da one to još nisu iskusile, ali jedna od njih navodi novčanu kaznu, tj. smanjenje honorara koje se moglo kretati od deset, dvadeset i više odsto, u zavisnosti o kojem kašnjenju je reč, dok ostaje da važi načelno pravilo da redakcije manje insistiraju na tačnom dolasku u službene prostorije, nasuprot imperativu da se vest „donese na vreme". Za razliku od konkretne sankcije u novinarskom poslu, ispitanici su kao izraze kažnjavanja pre navodili verbalni ukor ili ignorantski stav kolega i nadređenih, sve do izostajanja bilo kakve reakcije na okolnosti kašnjenja koje su, ipak, u većini slučajeva opisivane kao retke i nevoljne na početku karijere.

Jedno od pitanja imalo je zadatak da preispita stavove i doživljaj ispitanika na tuđe, ali i na vlastito kašnjenje. Opšte negativan stav iskazan prema drugima, u doživljajima ličnog kašnjenja bio je konvertovan u doživljaj neuspeha i nezadovoljstva vlastitim sposobnostima, kao u slučaju angencijske novinarke G.P.: „To sam doživljavala tragično. Za mene je to bila potvrda moje nesposobnosti. Ponekad sam se pitala da li sam uopšte za rad u agenciji. Bilo mi je strašno"; ili, rečima R. J. zaposlene u inostranoj aviokompaniji: „Bilo mi je strašno neprijatno, a najviše me je bio strah da bi mi kad-tad šefovi zbog toga prebacili". Ovaj iskaz još jednom upućuje na to da konkretna sankcija, iako može da izgleda kao da izostaje, zapravo, ne dolazi istovremeno sa prekršajem nego se kumulativno odražava na nenapradovanje i ukupnu ocenu uposlenika. Brižljiv odnos prema vremenu, koju većina izražava, bio je jasno uočljiv i na primeru pauze tamo gde je ona bila propisana, što nije bilo u većini slučajeva. Primera radi, u Kancelariji za rekonstrukciju poreskog sistema, pre je bio slučaj da uposlenica ne ode na propisanu pauzu nego da je prekorači za pet ili deset minuta. Državni kadar, s druge strane, još jednom pokazuje najveću spremnost da pomera međe u vremenu, produžavajući pauzu i za čitav sat.

Ono što je, međutim, svim mlađim ispitanicima bilo zajedničko na početku karijere, s izuzetkom jedne ispitanice, ticalo se prekovremenog rada tj. produžetaka od nekoliko sati sve do trenutka kada bi posao bio završen. Državni službenik M. Đ., međutim, ukazuje na okolnost koja je svojstvena isključivo državnom sektoru, tj. na činjenicu da je na poslu mogao da provede samo jedan prekovremeni sat pošto su se prostorije nakon toga zaključavale. Ova ilustrativna okolnost ne pokazuje samo nemogućnost da se radi prekovremeno, nego i formalnu zabranu zato što je za prekovremeni rad u kancelariji bilo potrebno tražiti dozvolu uz obrazloženje razloga za to i, nevoljno, skretanje pažnje na okolnost nedovršenog posla. Otuda i ostavljanje obaveza za sutra i već pomenutog kašnjenja koje se izražavalo u danima, ne u satima. Prekovremeni rad ispitanika imao je, međutim, i jednu zajedničku karakterstiku – nije bio plaćen. Radnik u administraciji inostranog trgovinskog lanca B.S. navodi da je čuo da se takav rad plaća, ali da nikada nije saznao koliko. U formalnom smislu, „Zakon predviđa obavezu zaposlenog da radi duže od punog radnog vremena samo u izuzetnim okolnostima, ali ne duže od dvanaest sati dnevno“, ali prekovremeni rad, kao što je vidljivo i iz građe, „predstavlja jedan od najvećih problema jer poslodavci često odbijaju da plate zaposlenog, podrazumevajući da je on dužan da ostane na poslu“ onoliko vremena koliko mu je potrebno da bi ga završio (Rajić Ćalić 2018, 189). Na ovom mestu, tako, postaje jasnije i to da produžavanje radnog dana, na neformalnim osnovama, nije samo upliv u privatno vreme pojedinca, nego i okolnost kojom se smanjuju primanja uposlenika, a doživljaj ubrzanja povećava usled pritiska da se radi više i usled pretnje da bi odbijanje naloga moglo da ima reperkusija na sigurnost radnog mesta.

Orijentisanje ka privatnom u domenu poslovnog, s druge strane, i kod mlađih ispitanika ukazuje na to da nisu bili spremni da date aktivnosti u radno vreme odmah prepoznaju, što je možda povezano i s opisanim uplivom poslovnog u privatno i vrstom otpora prema tome. Ipak, i kod njih su te aktivnosti podrazumevale telefoniranja, odlazak kod lekara, odrađivanje „tezgi“ kod novinara ili „privatnog posla“ u slučaju jednog arhitekte, pijenje kafe s prijateljima, i tome slično. Ovim odgovorima pridruživali su se i oni koji su ukazivali na vrlo strogu poslovnu atmosferu koja nije dozloljavala ni da se pročita privatna elektronska pošta ili da je to „veoma retko“ moglo da se čini. Na ovom mestu, ipak valja izdvojiti novinarsku profesiju koja je pružala daleko više mogućnosti kada su „tezge“ mogle da podrazumevaju ili prevodilački posao, u slučaju jedne ispitanice, ili prodaju infomacija drugim, inostranim agencijama, pri čemu se ove aktivnosti odvijaju na zvaničnom radnom mestu. Poslovi iz domena sive ekonomije, tako, kao i kod starijih, podrazumevaju svojevrsnu kompenzaciju, ali ukazuju i na to da preuzimanje više obaveza, što jeste u vezi s ubrzanjem, može imati i voljni karakter, kao i to da može biti izvan vidokruga poslodavca, te da sa njim i ne mora uvek biti u vezi.

Međutim, jedna od najvećih razlika koja se javlja u odgovorima mlađih ispitanika, kada se u razmatranje uvede period nakon što su otpočeli intenzivniji poslovni kontakti sa strancima, odnosi se na pojavu koja se u odgovorima registruje kao „politika kuće“. Sudeći prema iskazima, ona ima za cilj da uspostavi sistem discipline i autoriteta, ali ne kao u prethodnim decenijama kada je ove mehnizme učvršćivala nadređena osoba. U odgovorima se sada pojavljuje „firma“, „kuća“, „agencija“, itd. kao *živi* element koji usmerava zaposlenog ka pravilima koja se moraju poštovati. Na ovaj način ne samo da se postiže cilj koji u konkretnom slučaju osigurava tačan dolazak na posao i (vremensku) tačnost u izvršavanju zadataka, nego i osećaj da sistem kažnjavanja nije izraz personalnih sklonosti i relacija. Efekat zajedništva koji počiva na ideji (makar deklarativnoj) da pravila važe za sve, stimuliše zaposlene da rade najbolje što mogu s ciljem zajedničke dobrobiti koja dalje vodi pojedinačnim interesima. Ovako posmatrana „politika kuće“ mogla bi da odgovara tzv. *transakcionom vođstvu* (više u: Mojić 2003, 49–50) kod kojeg se apeluje, upravo, na sopstvene interese i vrednosti, poput poštenja, odgovovornosti, uzajamnosti. Čak i kod mlađih muškaraca koji u većini slučajeva navode da kasne na posao[32], može biti registrovan ovaj vid upravljanja, budući da oni navode i to da se blaži kriterijumi primenjuju na njih koji se „ubijaju od posla“, tj. koji uspevaju da eliminišu propust vezan za vreme delatnim doprinosom koji osigurava i njihovu poziciju na poslu i opšte dobro proglašeno za poslovni ideal. Na ovaj način, uočljivo je da istom strategijom, na različitim primerima, najmlađim uposlenicima biva poslata poruka putem ličnih primera nešto starijih kolega šta je to što se od njih očekuje. Donositi najbolje rezultate „kući“, i na najbolji način ih predstaviti, vrhunski je interes koji se može, ali i ne mora, meriti vremenom, za razliku od prihoda koji se ispostavlja kao idealna merna jedinica uspeha.

Privid tolerancije, još ranije jasno uočen kod načina na koji se sankcionišu kašnjenja, i u potonjem periodu nastavlja da postoji. Duži boravak na nekom poslu, tako, umesto da doprinese ležernijem stavu zaposlenih, makar kada je satnica u pitanju, zapravo vodi potrebi dokazivanja preuzimanjem većeg i odgovornijeg posla, što zaposleni vide kao rezultat njihovog boljeg organizovanja i adaptaciju na pravila koja važe u kolektivu. Da se i na ovom primeru može povući oštra razlika između *privatnog* i *državnog*, mada se iz drugih odgovora nameće i zaključak da to ne mora biti pravilo, očit je iz navoda M. Đ. dok odgovara na pitanje da li kasni na poslovne sastanke:

> Sve zavisi sa kim idem na sastanak... Strancima mnogo ređe, jer obično od njih nešto tražimo. Međutim, kako se i to događa, obavezno se žalim na saobraćaj i to uvek prolazi.

[32] S izuzetkom novinara i menadžera u kulturi kod kojih bi kašnjenje na posao, da ga ima, moglo da se razume i kao specfičnost datih profesija.

Karakteristično ujednačeni odgovori ispitanika sugerisali su i činjenicu da nekada ranije dalaze na posao, ali i to da većina ima iskustvo prekovremenog rada kada je to nužno ali, sada, i u onim situacijama kada za tim nema suštinske potrebe:

> Meni je često glupo da uzmem tašnu i odem kući, čak i kada je zvanični kraj radnog vremena. Ne mogu tek tako da odem ako moje kolege ostaju da rade i dalje, bez obzira što ja jesam obavila sve obaveze, a oni nisu. U tim situacijama ostajem barem sat vremena duže i pravim se da radim nešto na računaru, da ne bih privlačila pažnju. (S.G. broker)

Samoinicijativno produženi rad može se dovesti u vezu s „izjednačavanjem posla s uspehom i statusom" u okolnostima kada radnici postaju „dobrovoljni robovi" (Wajcman 2015, 70) što, valja naglasiti, nije slučaj u opisanom primeru. Pre bi se moglo zaključiti da se iznova radi o ugroženosti koja može biti stvarna ili proizvod atmosfere koja vlada na radnom mestu, budući da je jasno naglašena strategija neštrčanja kao mera osiguranja bolje reputacije. Pored nje, bila je primetna i pojava koja je pojedine uposlenike stavljala u red raspoloživih tokom čitava dvedeset četiri časa, što je sve jasnije upućivalo na to da se radno vreme, mereno poslovnom satnicom, u pojedinim slučajevima, postepeno briše, ali i na fenomen 24/7, koji se ocenjuje i kao „vreme bez vremena" ili „halucinacija prisustva" (Crary 2013). Osećaj stalne izloženosti dodatno produbljuje doživljaj ubrzanja sa kojim se neprestano „pregovara".

Ono što se još ranije činilo *obrisanim*, bila je svest o tome šta je sve od privatnog odrađivano u poslovno vreme tj. kada je ovo preklapanje potiskivano u smeru obrnutom od onog kada poslovno vreme potiskuje privatno. Oba procesa su, zapravo, istovremeno postojala i možda je to odgovor na pitanje zašto je privatno u poslovnom uporno opstajalo, uprkos naglašavanju poslovne etičnosti i marljivosti ispitanika. Striktna podela zadržana je u odgovorima koji su sugerisali da zaposleni ima pravo da razgovara do dva puta telefonom a da mu se to ne zameri, kao što je to slučaj sa ondašnjom brokerkom, dok je većina navodila odgovore, poput: odlazak kod lekara, viđanje sa prijateljima, privatni posao, pa čak i njegovo otpočinjanje, čitanje knjiga, potragu *za* ili viđanje *sa* devojkom, sve do zanimljive i značajne strategije koja odgovora *virtuelnom vođstvu* koje prati tzv. virtuelne organizacije koje se temelje na samoj aktivnosti a ne, kao ranije, na mestu aktivnosti (više u: Mojić 2003, 65–66). Kako se ovaj model zasniva na poverenju, tako je pogodan i za razvijanje određenih strategija delovanja u kojima se uposlenici, distancirani od poslodavaca i nadređenih, organizuju na način koji zadovoljava očekivanja potonjih i potrebe prvih. Ovakvo delovanje uočeno je kod mladih arhitekata gde ispitanica, od koje se očekuje da kao šef stalno bude dostupna nadređenima, šalje kolegu u prodavnicu da nabavi karte za koncert, rezervne delove za automobil itd. Kolega, takođe ispitanik, čini slične

usluge i drugima dok, istovremeno, koristi priliku da bude izvan radnih prostorija kada nema previše posla, na opštu korist svih u ovom tajnom kolegijalnom lancu. Na ovom mestu, međutim, treba naglasiti veoma bitan aspekt za ovo istraživanje koji se tiče domena tehnologije koji se, inače, ocenjuje kao veoma poticajan u procesima ubrzanja (Wajcman 2015; Tomlinson 2007). Upotreba tehnologije, koja je na ovom primeru najočitija, zapravo, pruža konture za uobličavanje proučavanog problema i na mnogim drugim primerima koji ukazuju na još jednu promenjenu okolnost, u odnosu na pređašnje periode, kao što je sveprisutna upotreba interneta. Njegova primena ne samo da je ubrzala komunikaciju, nego je i kontrolu podigla na višu razinu imajući višestruke implikacije, i na posao koji se obavlja, ali i na one koji ga obavljuju.

Poslednji segment istraživanja bio je orijentisan ka konkretnim pitanjima saradnje sa strancima na koja su davani tipični odgovori da ispitanici, u većini slučajeva, ne prave razliku u saradnji sa domaćim i inostranim kolegama kada je poštovanje vremena u pitanju. Ipak, za ovo istraživanje od većeg značaja bili su oni odgovori koji su ukazivali na razlike. Jedna od ispitanica ukazivala je na to da inostrani poslodavci prave razliku u tretmanu zaposlenih tj. da ovdašnji uposlenici nemaju ista zagarantovana prava kao i oni koji rade u direkciji, primera radi, te da je to jedan od razloga drugačijeg iskustva u radu sa strancima. Druga razlika naglašavala je da se za strance drugačije tj. savesnije radi u slučaju, primera radi, brokerskih poslova pošto njihovo učešće na tržištu podrazumeva veći obrt novca[33]. Većina navodi i to da su opušteniji u radu sa domaćim kolegama nego sa strancima koji se ocenjuju kao oni koji ne mogu da razumeju otežavajuće okolnosti koje prate rad ispitanika. Ipak, bilo je i drugačijih odgovora, poput pravnika V.K.: „Kod njih nema dernjave. Ispoštovaće svačiju ličnost i neće vas ponižavati, onako kako to sebi dozvoljavaju domaći moćnici bili vi krivi ili ne". Većina se slaže i u tome da se inostrane kolege striktnije drže poslovne satnice, ali i kod njih primećuju promene, pa i to da „ponekad i bezobrazno kasne, uz stav mi smo stranci, a vi ne znate ništa" – S.P. zaposlen u instranoj firmi kao inženjer telekomunikacija.

Kakav će odgovor domaćih uposlenika biti kada je reč o kašnjenju inostranih kolega, međutim, upućuje na odnose moći koji su razvijeni ili unutar firme u kojoj se posluje ili na međudržavnom nivou koji, najzad, daje mogućnost kompletnog uvida u problem koji se proučava. Prvi primer jasno je čitljiv iz navoda J.P. zaposlene u švedskoj firmi kao arhitekta:

> Sto puta se dogodilo da nešto objektivno ometa naš rad i kada to prijavimo direkciji u Švedskoj, bilo da se radi o tome da nema struje, da su računari u kvaru, da pola zaposlenih ima grip... uvek dobijamo isti odgovor, a on glasi da

[33] Ispitanica navodi primer da Slovencima šalje i dva izveštaja za razliku od domaćih kupaca.

> posao mora da se odradi i da materijal nosimo kući. S jedne strane vam serviraju rigorozna pravila, protiv kojih ne bih imala ništa kada bi to tako, baš, moralo da bude, a s druge strane oni prvi mogu da ih krše. To se najbolje vidi tokom njihovih boravaka ovde. Umesto da to bude neka vrsta kontrole i dogovora šta i kako da se radi u narednom periodu, oni se ponašaju kao da su na godišnjem odmoru. Bukvalno nas ometaju dok radimo. Čim dođe 17 časova, što bi trebalo da bude zvaničan kraj radnog vremena, ali mi nikada ne idemo tada kući, oni pitaju gde ćemo da ih vodimo, bez obzira što posao još nije završen. Ovde dođu da se izluduju, da obiđu sve splavove i kafiće, nakupuju jevtinih stvari, a od nas traže da im budemo vodiči i to se, naravno, ne računa u radno vreme. Isto je i sa plaćanjem. Nijedan crtež ne sme da kasni, ali plata sme.

Drugi primeri ukazuju na mesto u odnosima moći na međunarodnom nivou i možda najznačajnijoj sili koja stvara utisak ubrzanja vremena na opštem domaćem planu. Reč je o tome da su stranci koji su bivali u poslovnom odnosu sa državnim uposlenicima bili ocenjivani kao oni od kojih se nešto očekuje, a to „nešto" najčešće su bile donacije:

> Tamo gde se kasni i ja kasnim, ali stranci su, uglavnom, donatori a mi zavisimo od toga i zato tu nikada ne kasnim. Da mi dođu Albanci da traže pomoć, ne bih trčao, ali u ovim slučajevima, mi tražimo pomoć. (V.K. pravnik)

> Strancima i značajnim ličnostima se trudim da ne kasnim, jer od njih uvek očekujemo pare i onda to ne bi bilo zgodno. (M.Đ.)

Na ličnom planu uposlenika, za većinu, stranac je značio radno mesto i veću platu nego u državnom sektoru što je, dodatno, vodilo utisku o ubrzanju vremena koje je, zapravo, bilo mera otpora koju je trebalo savladati kada se ona suprotstavi interesu da se radi u privatnom sektoru. Na opštem planu, stranac je značio donatora i otuda motiv za ubrzanjem koje se jeste razvijalo sporije ali nije izostalo i u državnom sektoru. Ovi *utisci,* iako, različito pojačani u odgovorima ispitanika, ostaju da važe – uz druge aspekte koji su, takođe, vodili uočenom fenomenu – kao i to da je većina naglašavala da se smatra prilagođenim pravilima koja se tiču poštovanja vremena i da se na *staro* ne bi vraćali.

Završna razmatranja

Zamagljivanje granica između domena poslovnog i privatnog života zaposlenih Beograđana postalo je sve izraženije na prelazu vekova i jasno se moglo konstatovati na primeru radnog vremena. Njegovo situaciono produžavanje, uz istovremeno insistiranje na tačnosti kada je početak rada u pitanju i fluidnosti kada se radilo o završetku radnog dana ili radne nedelje, uz usložnjavanje i povećavanje obaveza i zadataka u obe sfere, uticalo je na stvaranje utiska *ubrzanja*

vremena kod ispitanika koji su bili podeljeni u dve kategorije. Prvu su tvorili stariji zaposleni Beograđani, rođeni četrdesetih i pedesetih godina prošlog veka, dok su drugu kategoriju sačinjavali uposlenici rođeni od kraja šezdesetih do početka osamdesetih godina. Na ovaj način bilo je moguće izvršiti poređenje između ranijih perioda i onog u kojem su se odvijale reformske promene nakon smene režima 2000. godine i programirano ustrojavanje ka pridruživanju Evropskoj uniji.

Poticaji uočenog ubrzanja, kao što je pokazano, dolazili su iz različitih izvorišta, među kojima se sledeći najjasnije izdvajaju: narastanje privatnog sektora i prestanak apsolutne dominacije državnog; otvaranje zemlje ka međunarodnim tokovima; i sve učestalija iskustva rada domaćih uposlenika sa nadređenima i kolegama koji su dolazili iz drugačijih poslovnih tradicija. Na temelju iskazanih motivacija i otpora, do kojih je dolazilo tokom uočenog procesa, bilo je moguće konstatovati da povratak *na staro* niti je bio moguć, niti je bio željen. Međutim, i to staro valja razumeti dvojako tj. kao ono koje se odnosilo na bližu i dalju prošlost u karijerama ispitanika. Kod starijih ispitanika ovo podvajanje je, mahom, podrazumevalo iskustva rada tokom devedesetih godina prošlog veka i ranijeg socijalističkog perioda, nasuprot iskustva rada u okolnostima tekućih promena. Među najznačajnijim zaključcima valja ukazati na okolnost da je najveći kontrast iskazan u poređenju opšte privredne devastacije tokom poslednje dekade prošlog veka, koju prati i drugačiji odnos prema radnoj disciplini i radnom vremenu u državnom sektoru, sa periodom nakon 2000. godine koji definišu promenjeni društveni zahtevi i trendovi. Kada je reč, međutim, o najvažnijim sličnostima i razlikama između ranijeg perioda socijalizma (onog koji je prethodio devedesetim godinama) i perioda reformi, važno je naglasiti da se razlike ne odnose toliko na odnos prema radnom vremenu, radnoj disciplini, produktivnosti itd, koliko na osećaj sigurnosti zaposlenih i klimu u kojoj se posao ili nije gubio ili ga je bilo teže izgubiti. Promena upravo ove okolnosti intenzivnije nastupa u dramatičnim devedesetim godinama, a nju prati osećaj nesigurnosti i straha od gubitka posla ili neadekvatnog posla, ali i istovremeni razvoj privatnog sektora koji, između ostalog, odlikuju i strožija pravila rada za uposlenike. Strategija izbegavanja opšte nesigurnosti na individualnom planu neminovno utiče i na odnos prema radnom vremenu, koji postaje uklopljen i u društveno ubrzanje o kojem su mogli biti izvedeni posredni zaključci. Iskustvo rada u državnim institucijama nakon prelomne 2000. godine konkretnije svedoči i o orijentaciji države ka međunarodnoj pomoći i donacijama kao merljivom poticaju društvenog ubrzanja, a koja na individualnom planu pruža veću sigurnost radnog mesta. Sa druge strane, rad u okviru privatnog sektora, gde mlađi ispitanici započinju radne karijere, pruža veću šansu za zapošljavanje, više plate, time i znatniju motivaciju da se odnosom prema radnom vremenu osigura sigurnija pozicija u opštoj nepovoljnoj klimi visoke nezaposlenosti i velike fluktuacije zaposlenih.

Usled opisanih okolnosti, intenzivniji uplivi poslovnog u privatni domen života, ali i proboj privatnog u poslovni, kako je pokazano, postaju nužnost i zalog funkcionisanja pojedinca na oba plana, koji pokazuju združene karakteristike ubrzanja kroz usložnjavanje i povećavanje obaveza.

Literatura

Antonijević, Dragana. 1986. „Ritual puštanja montažne trake u pogon u proizvodnji Juga 55 GV". *Etnološke sveske,* br. 7, 39–46.

Baba, Marietta L. 2006. „Anthropology and Business". In *Encyclopedia of Anthropology*, edited by H. James Birx, 83–117. Thousand Oaks: Sage Publications.

Baba, Marietta L. 2012. „Anthropology and Business: Influence and Interests". *Journal of Business Anthropology* 1(1): 20–71. https://doi.org/10.22439/jba.v1i1.3546.

Bolčić, Silvano. 2002. „Izmenjena sfera rada". U *Društvene promene i svakodnevni život: Srbija početkom devedesetih*, uredio Silvano Bolčić, 79–108. Beogad: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu.

Bratić, Dobrila. 1984. „Ceremonija ispraćanja radnika u penziju". *Etnološke sveske,* br. 5, 99–104.

Caulkins, D. Douglas, and Ann T. Jordan. 2013. „Expanding the Field of Organizational Anthropology for the Twenty-first Century". In *A Companion to Organizational Anthropology*, edited by D. Douglas Caulkins and Ann T. Jordan, 1–23. Oxford: Willey-Blackwell.

Crary, Jonathan. 2013. *24/7: Late Capitalism and the Ends of Sleep*. London; New York: Verso.

Erdei, Ildiko. 2011. „What's in a Beer? Cultures that Interact in Brewery Privatization". *Etnoantropološki problemi* 6(1): 57–85. https://doi.org/10.21301/eap.v6i1.2.

Gell, Alfred. 2001. *The Anthropology of Time: Cultural Constructions of Temporal Maps and Images.* Oxford, Washington, D.C: Berg.

Gidens, Entoni. 2007. *Sociologija.* Beograd: Ekonomski fakultet.

Gossiaux, Jean-François. 1992. „Ethnologie et pouvoirs le défi de l'independence". *Glasnik Etnografskog instituta SANU* 41: 213–220.

Gray, Paula. 2009. „Buisness Anthropology and the Culture of Product Menagers". *The Association of International Product Marketing and Management*. January 12, 2020. https://productmanagement.buzz/index.php/2010/08/08/business_anthro/.

Hallpike, Christopher Robert. 2011. *The Anthropology of Time*. https://hallpike.com/The%20anthropology%20of%20time.pdf

Hodges, Matt. 2008. „Rethinking time's arrow: Bergson, Deleuze and The Anthropology of Time". *Anthropological Theory* 8(4): 399–429. https://doi.org/10.1177/1463499608096646.

Hol, Edvard. 1976. *Nemi jezik.* Beograd: Izdavačko-grafički zavod.

Janićijević, Nebojša. 1997. *Organizaciona kultura: Kolektivni um preduzeća*. Beograd i Novi Sad: Ulixes i Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu.

Janićijević, Nebojša. 2013. *Organizaciona kultura i menadžment*. Beograd: Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu.

Kostić, Marina. 2015. „Zamor na radu – profesionalna bolest XXI veka: Prevencija i posledice“. *Zbornik radova Filozofskog fakulteta u Prištini* 45(4): 73–90. https://doi.org/10.5937/zrffp45–8522.

Kovačević, Ivan i Dragana Antonijević 2013. „Ogled iz antropologije sive ekonomije: ekonomsko ponašanje stanara jedne zgrade na Dorćolu“. *Etnoantropološki problem* 8(1): 75–93. https://doi.org/10.21301/eap.v8i1.4.

Kovačević Ivan i Dragana Antonijević. 2014. „Novi rituali i nova srpska antropologija – proces međusobnog konstituisanja“. *Etnoantropološki problemi* 9(2): 417–434. https://doi.org/10.21301/eap.v9i2.8.

Malešević, Miroslava. 1984. „Prijem u pionirsku organizaciju“. *Etnološke sveske,* br. 5, 73–82.

Mojić, Dušan. 2003. *Stilovi vođstva menadžera u Srbiji.* Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu.

Mojić, Dušan. 2010. *Kultura i organizacije – Uticaj kulturnih pretpostavki, verovanja i vrednosti na organizacione strukture, sisteme i procese*. Beograd: Čigoja štampa – Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu.

Mumford, Lewis. 1934. *Technics and Civilization.* London: Routledge & Kegan Paul LTD.

Munn, Nancy D. 1992. „The Cultural Anthropology of Time: A Critical Essay“. *Annual Review of Anthropology.* 21: 93–123. https://doi.org/10.1146/annurev.an.21.100192.000521.

Naumović, Slobodan. 2006. “*On the heaviness of feathers,* or what has culture got to do with the failure to establish an organic poultry production business in contemporary Serbia?” *Etnoantropološki problemi* 1(1): 103–124. https://doi.org/10.21301/eap.v1i1.5.

Naumović, Slobodan. 2013. *Fields of Paradox: Three Case Studies on the Europeanisation of Agriculture in Serbia*. Belgrade: Serbian Genealogical Center – Department of Ethnology and Anthropology of the Faculty of Philosophy of Belgrade.

Pljakić, Goran. 2013. „Kultura korišćenja slobodnog vremena“. *TIMS Acta* 7: 163–170. https://doi.org/10.5937/timsact7–4568.

Rajić Ćalić, Jovana. 2018. „Određene forme radnog vremena u Srbiji u svetlu Evropske direktive 2003/88 i uporednog prava“. *Strani pravni život* 62(3): 181–196. https://doi.org/10.5937/spz1803181R.

Rajić Ćalić, Jovana. 2020. „Fleksibilizacija radnih odnosa sa osvrtom na rad sa nepunim radnim vremenom“. *Strani pravni život* 64(1): 87–97. https://doi.org/10.5937/spz64–25001.

Reljanović, Mario. 2019. „Ugovori sa nultim radnim vremenom“. *Strani pravni život* 63 (3): 33–47. https://doi.org/10.5937/spz63–22783.

Rihtman-Auguštin, Dunja. 1970. „Kulturno-društveni okvir za istraživanje vrednota u ponašanju poduzeća“. *Ekonomske studije,* br. 7, 5–19.

Rihtman-Auguštin, Dunja. 1972. „Četiri varijacije na temu kultura poduzeća“. *Kulturni radnik* 25(3): 121–151.

Rosa, Hartmut. 2013. *Social Acceleration. A New Theory of Modernity.* New York Chichester: Columbia University Press.

Stojković, Jovan. 1986. „Proslava dana preduzeća“. *Etnološke sveske,* br. 7, 33–38.

Tomlinson, John. 2007. *The Culture of Speed*. London: SAGE Publications Ltd.
Urban, Greg and Kyung-Nan Koh. 2013. „Ethnographic Research on Modern Business Corporations“. *Annual Review of Anthropology* 42: 139–158. https://doi.org/10.1146/annurev-anthro-092412–155506.
Vučinić-Nešković, Vesna. 2010. „Intercultural Experiences of *Hauzmajstor*: A Case Study on Repatriate Entrepreneurship in Serbia“. *Ethnologia Balcanica,* br. 14, 265–292.
Vučinić-Nešković, Vesna. 2011. „Negotiating Partnership: How Serbian Hauzmajstor Established a Buisness Relationship with Austrian Rustler“. *Etnoantropološki problemi* 6(1): 87–118. https://doi.org/10.21301/eap.v6i1.3.
Vučinić-Nešković Vesna. 2012. „Repatriate Entrepreneurship in Sebia, Busniess Culture within Hauzmajstor, Capitalism from Outside?“ In *Economic Cultures in Eastern Europe after 1989*, edited by János Mátyás Kovács and Violeta Zentai, 17–34. Budapest – New York: Central European University Press.
Vučinić-Nešković, Vesna. 2013. *Metodologija terenskog istraživanja u antropologiji*. Beograd: Srpski genealoški centar – Odeljenje za etnologiju i antropologiju Filozofskog fakulteta u Beogradu.
Wajcman, Judy. 2015. *Pressed for Time. The Acceleration of Life in Digital Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.

Ljubica Milosavljević
Institute of Ethnology and Anthropology
and Department of Ethnology and Anthropology
Faculty of Philosphy, University of Belgrade, Serbia

Bogdan Dražeta
Institute of Ethnology and Anthropology
Faculty of Philosphy, University of Belgrade, Serbia

Working Time as a Measure of Acceleration of the Serbian Society at the Turn of the Century: Anthropological Analysis

Multiple processes in modern Serbia occurred at the end of the twentieth and the beginning of the twenty first century. Almost all of them regard political, economic, and social changes. Influences caused by these changes can be seen in the social template across the spectrum of plans, encompassing various spheres of life of individuals from business to private, all the way to the point where this division, for many, is gradually disappearing. In that sense, this paper will follow the most anthropologically interesting example of research, the one that follows the influences of the undertaken reform processes and observed changes. This is the example that regards the experience and evaluation of time among employed inhabitants of Belgrade, the capital of Serbia. The aim of this

paper was to refer to the results of anthropological fieldwork conducted in 2005, which focused on the experiences, strategies and expectations of employed Belgraders in terms of their working hours and certain temporal boundaries that characterize it. Due to the increasingly intensive business contacts with foreign partners and colleagues since 2000, the working hours of employees were analyzed in a narrower context, as they were on the long list of adjustments, mostly to Western influences. These contacts were not only more frequent after the period of the 1990s, which, among other things, is characterized by a sudden break in cooperation with foreigners, but were often dictated by the EU integration process, the increase of the private sector in which operated companies were oriented towards profit, and the acceleration of time. The last aspect was examined in 2005 through a sample comprising 30 interlocutors of various business backgrounds. The ethnographic material was categorized and analyzed with regard to the differentiation of respondents by age. Fifteen respondents were chosen to represent the older generation (born in the 1940s and 1950s) and as many the younger generation (born in the 1960s and 1980s). The blurring of the boundaries between the employees' business and private life in Belgrade became more marked at the turn of the century, and it could be clearly stated through the example of working time. Differences between the period of socialism and the period of reforms since the 1990s relate also to a sense of insecurity and fear of losing one's job or having inadequate work, and the simultaneous development of the private sector, which is characterized by stricter rules for employees. More intensive was the influence of business on the private domain of life, but also the intrusion of the private into business life. This has become a necessity and a pledge of individual functioning on both levels, which show combined characteristics of acceleration through the increase of obligations.

Key words: anthropology of time, business anthropology, social acceleration, working time, employees

Les durées de travail comme mesure d'accélération
de la société serbe au tournant des siècles:
analyse anthropologique

L'objectif de cet article a été de rendre compte des résultats d'une recherche de terrain, menée en 2005, qui était concentrée sur les sentiments, les stratégies et les espérances des Belgradois actifs, quant aux durées de travail et certaines limites temporelles qui définissent ces durées, qu'il s'agisse du début formel ou de la fin de l'horaire ou encore du temps prescrit prévu pour des pauses au travail. Le changement décisif, détecté par l'analyse du récit de trente interrogés de profils de postes, d'orientations professionnelles et de longueurs de carrières

différentes, concernait dans la plus grande mesure le sentiment d'accélération du temps qui de plus en plus souvent brouillait aussi les différences entre les sphères professionnelle et privée de leurs vies. Les raisons de ce changement ont d'abord été trouvées dans le fait qu'à partir de 2000, le contexte socioéconomique global dans lequel les entreprises et les institutions serbes sont dans une grande mesure transformées par des processus de réforme entrepris avec l'objectif d'adhérer à l'Union européenne, mais aussi par l'ouverture du pays envers le capital étranger. Cependant, en dehors de cet objectif, il a été d'une importance capitale également de déterminer la mesure dans laquelle les expériences professionnelles individuelles consistant à travailler avec les étrangers ou pour eux, ont exercé leur influence sur le sentiment d'accélération évoqué.

Mots clés: anthropologie du temps, anthropologie professionnelle, accélération sociale, durée du travail, employés

Primljeno / Received: 2.02.2021
Prihvaćeno / Accepted: 1.03.2021